

-ร่าง-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล, อบต และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.เทศบาล, อบต และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.เทศบาล, อบต และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล, อบต และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้มเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดงมะรุ้ม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่ามาเปรียบเทียบกับย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineering) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑)แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจการของ การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมี วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ เส้นทางสายเกษตรชำรุดเสียหาย
- ๔.๑.๒ ปัญหาการระบายน้ำในหมู่บ้าน
- ๔.๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๒ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๒.๑ ยังไม่มีสถานที่กำจัดขยะ
- ๔.๒.๒ เกิดมลภาวะจากการเผาไหม้ จากการทำการเกษตร
- ๔.๒.๓ ชาวบ้านนำเศษขยะไปทิ้งตามลำคลองที่สาธารณะ
- ๔.๒.๔ ชาวบ้านส่วนมากกำจัดขยะโดยวิธีการเผา ก่อให้เกิดมลภาวะ

๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๓.๑ ราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำ
- ๔.๓.๒ ประชาชนไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๔.๓.๓ ขาดเงินทุนในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- ๔.๓.๔ ขาดตลาดรับซื้อผลผลิตของกลุ่ม
- ๔.๓.๕ กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม

๔.๔ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๔.๑ ครอบครัวเกิดการหย่าร้าง
- ๔.๔.๒ เด็กขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง

- ๔.๔.๓ ขาดการรณรงค์ การให้ความรู้ ความเข้าใจแก่เยาวชนเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- ๔.๔.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างรวดเร็วในทุกกลุ่มคน ทุกสถาบัน
- ๔.๔.๕ ขาดความสนใจด้านการกีฬา กิจกรรมนันทนาการ
- ๔.๔.๖ เกิดความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
- ๔.๔.๗ ปัญหาความยากจน
- ๔.๔.๘ ปัญหาการว่างงาน

๔.๕ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๕.๑ ลำคลองภายในตำบลต้นเงินไม่สามารถระบายน้ำได้สะดวก
- ๔.๕.๒ ลำคลองภายในตำบลข้างเคียงไม่สามารถระบายน้ำลงคลองชลประทานได้
- ๔.๕.๓ ขาดน้ำสำหรับการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๕.๔ แหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับการเกษตร
- ๔.๕.๕ ขาดน้ำในการอุปโภค - บริโภค

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๖.๑ ขาดความรู้ ความเข้าใจและการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อต่าง ๆ
- ๔.๖.๒ ความครอบคลุมการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- ๔.๖.๓ สุขภาพอนามัยพื้นฐาน

๔.๗ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๗.๑ ประชาชนส่วนมากขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารงานของ อบต.
- ๔.๗.๒ สมาชิก อบต. ยังไม่รู้บทบาทหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗.๓ พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและการบริหารงาน
- ๔.๗.๔ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๗.๕ ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และข่าวสารต่าง ๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๔.๗.๖ ขาดการอบรม เผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๘.๑ ผู้ปกครองนักเรียนมีรายได้น้อย
- ๔.๘.๒ นักเรียนขาดแคลนเครื่องเขียน แบบเรียน เสื้อผ้า
- ๔.๘.๓ ขาดแคลนสนาม / อุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกาย
- ๔.๘.๔ ขาดการให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๔.๘.๕ ขาดการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมนอกเวลาเรียนของเด็กนักเรียน
- ๔.๘.๖ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๙ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๙.๑ ชาวบ้านนำเศษขยะไปทิ้งตามลำคลองที่สาธารณะ
- ๔.๙.๒ ชาวบ้านส่วนมากกำจัดขยะโดยวิธีการเผา ก่อให้เกิดมลภาวะ
- ๔.๙.๓ ยังไม่มีการดำเนินการจัดเก็บขยะภายในท้องถิ่น
- ๔.๙.๔ ลำคลองสาธารณะบางสายเกิดน้ำเน่าเสีย
- ๔.๙.๕ การรื้อกล้าที่สาธารณะ และปล่อยที่สาธารณะเป็นที่รกร้าง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์กรโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๓.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๑ ให้มีการขยายเขตประปา

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๕.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๖.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ จัดอบรมสมาชิก พนักงานส่วนตำบล

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ทุนการศึกษาเครื่องเขียน เครื่องแบบสำหรับนักเรียน
- ๗.๒ อุปกรณ์กีฬา สนามกีฬา และนันทนาการอื่น ๆ
- ๗.๓ ส่งเสริมพิธีกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมในท้องถิ่น
- ๗.๔ สนามเด็กเล่น อาคารเรียน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๘.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๘.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชในคลอง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

- ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นจากข้อมูลสภาพทั่วไปรวมทั้งข้อมูลเฉพาะแต่ละด้านตลอดจนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่หรือคาดว่าจะเกิดขึ้นได้มีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกและกำหนดเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการจัดทำยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. ผู้นำมีความเข้มแข็ง ๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. บุคลากรมีความรับผิดชอบ	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติงาน
โอกาส O ๑. มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานใหม่ๆโดยส่งไปฝึกอบรม ๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ข้อจำกัด T ๑. การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตในบางครั้ง ๒. การเดินทางในการปฏิบัติงานมีระยะทางที่ไกลกับจังหวัด

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางในการพัฒนา ๒. มีการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๓. มีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๔. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๕. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาหน่วยงาน
โอกาส O ๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย ระบบสารสนเทศต่างๆ	ข้อจำกัด T ๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น

- การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง -

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ระดับหน่วยงาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติของ อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้เข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - อบต. สามารถตรากฎหมาย (ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ) เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น - การจัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของ อบต. มีความชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด - ทรัพยากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม - มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน - มีกลุ่มอาชีพสตรีแม่บ้าน - มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน - สถานที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน	- รายได้ของ อบต. มีน้อย ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด - การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีวาระทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน - ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการของแผนพัฒนาห้าปี - บุคลากรมีไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังกำหนด - บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามแผน - การใช้กฎหมายของ อบต. ขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง - ขาดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ - ขาดแหล่งเงินทุนที่จะนำมาปรับปรุงและส่งเสริมอาชีพ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
- รัฐบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน - สามารถบูรณาการโครงการ/กิจกรรม ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ - นโยบายกองทุนหมู่บ้าน สร้างโอกาสในการระดมเงินทุนให้แก่ประชาชน - การติดต่อสื่อสารทันสมัยและรวดเร็ว - นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น เอื้อต่อการพัฒนาของตำบล - การขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้ประชาชนมีความรู้มากขึ้น	- ระเบียบ กฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมหลายฉบับ ทำให้เกิดปัญหาในการตีความ - นโยบายรัฐบาล และกฎหมาย มีช่องว่างที่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มผู้มีอิทธิพล - ประสพภัยธรรมชาติตามฤดูกาล - พื้นที่พัฒนาว่าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีบุคลากร - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ - พื้นที่การบริหารงานกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOTขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา พบว่า

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

จุดแข็ง

- ๑.การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
- ๒.มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- ๓.มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๔.มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส

- ๑.หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเศรษฐกิจพณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้านตำบลและอำเภอในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม สนับสนุนเงินในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
๔. ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม มีสถานที่ท่องเที่ยว คือ อ่างวังหินหนีบ และโบราณสถาน สันคูเมือง หมู่ที่ ๗ และ หมู่ที่ ๒

จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๓. เชื้อนหุบเขาวงเป็นสถานที่ที่นิยมมากในขณะนี้ช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการประกอบอาชีพค้าขาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพต้องใช้เวลาและการมีการติดต่อตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอันดีงามและนันทนาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุมีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนันทนาการ โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุพรรณบุรีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

- ๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒.ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ๓.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑.การแก้ไขปัญหาด้านสังคมเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓.กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

โอกาส

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลพบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑.การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.กาพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนามูลฐานอย่างสม่ำเสมอ

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓.องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔.ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้มในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลพบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ในหลายงานเช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบลการจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลงะมุ่ม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีการจริงจังในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. การเดินทางสะดวก ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีเลย ๓. อาคารสำนักงานมีพื้นที่คับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม มีภารกิจ อำนาจ

หน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง ประกอบกับส่วนราชการกองช่าง มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อบริหารกิจการงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์

- งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง - งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง - งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและการบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและการบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ - งานสารบรรณ

- งานจัดทำทะเบียนข้อมูลงานก่อสร้าง - งานขออนุญาตและก่อสร้าง - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมกีฬา ๕. กองสวัสดิการสังคม -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมพัฒนาการ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ	- งานจัดทำทะเบียนข้อมูลงานก่อสร้าง - งานขออนุญาตและก่อสร้าง - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมกีฬา ๕. กองสวัสดิการสังคม -งานศูนย์เยาวชน -งานฝึกอบรมพัฒนาการ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
--	--

-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
-งานข้อมูล/สารสนเทศเบี้ยยังชีพ	-งานข้อมูล/สารสนเทศเบี้ยยังชีพ
-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
-งานอนามัยชุมชน	-งานอนามัยชุมชน
-งานสุขศึกษาและป้องกันโรคติดต่อ	-งานสุขศึกษาและป้องกันโรคติดต่อ
-งานส่งเสริมและเผยแพร่	-งานส่งเสริมและเผยแพร่

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ยได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา

รองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา

๑.สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๘ อัตรา

๒.กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา

๓.กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

๔.๒ พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา

๕.กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมี หัวหน้าส่วนราชการ(ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วน ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละส่วนสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำ ปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๒	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๔	-	๑	๒
กองสวัสดิการสังคม	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน/สวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๑	-	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยก ต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ เฝ้าระวัง ชุมชนปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และ หน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการฯ - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐาน ที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - จพง.ป้องกันฯ
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พันธุ์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากรใน สังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้ประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและ ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะยม อำเภอกอสุริยวง จังหวัดลพบุรี

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-				
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสอ.สรรหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสอ.สรรหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

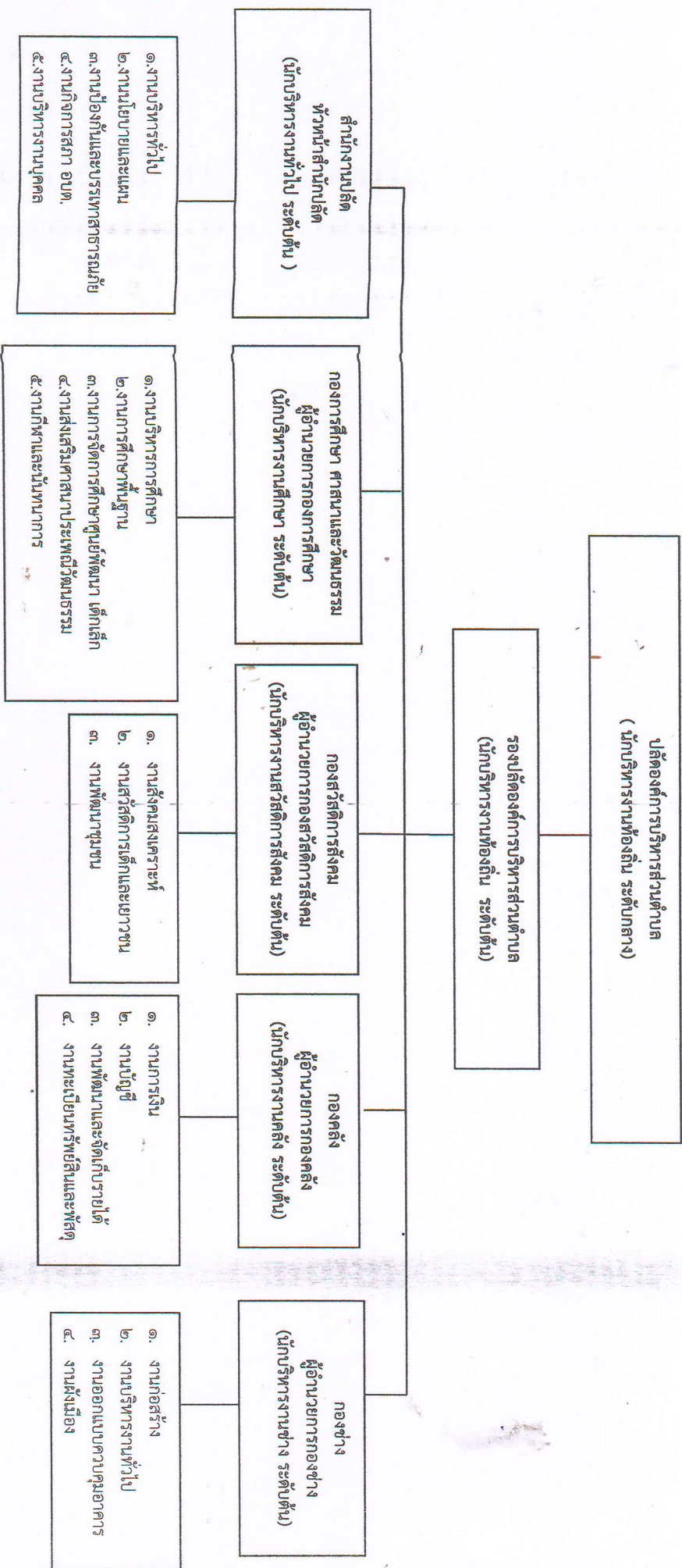
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	
	สำนักงานปลัด อบท.																					
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๘,๑๖๐	๔๐๑,๔๘๐	๔๒๑,๕๖๐	
๔	นักบริหารการบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๘๖๐	๑๓,๔๘๐	๓๒๘,๗๖๐	๓๔๑,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๘,๙๒๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๘๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๘๒๐	๓๒๘,๘๘๐	๓๓๔,๑๖๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๘,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๘๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๘,๒๒๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
	พนักงานจ้าง																					
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	๑	๑	๑๘๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๒๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๘,๒๔๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๑๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																					
๑๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๘๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๘๗,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๑๐๘,๑๖๐	๑๑๐,๗๒๐	๑๑๗,๒๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๑๔๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๔๘,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๘,๔๔๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๗๐,๔๔๐	
	ลูกจ้างประจำ																					
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	
	พนักงานจ้าง																					
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องผู้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	กองช่าง																		
๒๐	ผอ.กองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๘,๑๖๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	
๒๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๔๗,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๑๐๔,๑๖๐	๑๑๐,๗๐๐	๑๑๑,๒๔๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๔๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๗,๔๐๐	๑๔๓,๙๒๐	๑๔๘,๖๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๙๒๐	๑๔๘,๖๘๐	กำหนดใหม่
	กองการศึกษาฯ																		
๒๕	ผอ.กองการศึกษาฯ	พื้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๒๔๐	๘,๔๔๐	๒๔๔,๘๒๐	๒๔๖,๗๖๐	๒๕๑,๒๔๐	
๒๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จบอุดหนุน
๒๘	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จบอุดหนุน
๒๙	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จบอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๘๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๑๓,๔๘๐	
๓๑	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการสวัสดิการสังคม																		
๓๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	พื้น	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๓,๐๘๐	๔๑๓,๔๔๐	
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๔,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
	พนักงานจ้าง																		
๓๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๐๐	๘,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๕๖๐	๒๕๖,๔๘๐	๒๖๗,๘๔๐	
๓๖	รวม		๓๘	๓๗	๗,๖๕๘,๘๘๐	๕๒๐,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๒๕๑,๓๔๐	๒๕๖,๔๐๐	๒๖๐,๔๖๐	๘,๙๔๘,๘๒๐	๙,๑๑๓,๐๘๐	๙,๓๔๘,๕๕๘	
๓๗	ประมาณการภาระต้นทุนต่อหน่วย																		
๓๘	รวม		๓๘	๓๗	๗,๖๕๘,๘๘๐	๕๒๐,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๒๕๑,๓๔๐	๒๕๖,๔๐๐	๒๖๐,๔๖๐	๘,๙๔๘,๘๒๐	๙,๑๑๓,๐๘๐	๙,๓๔๘,๕๕๘	
๓๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๑	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๘	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๔๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๑	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๘	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๕๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๑	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๘	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๖๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๑	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๘	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๗๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๑	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๘	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๘๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๑	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๓	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๘	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๙๙	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		
๑๐๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรท้องถิ่น																		

หมายเหตุ

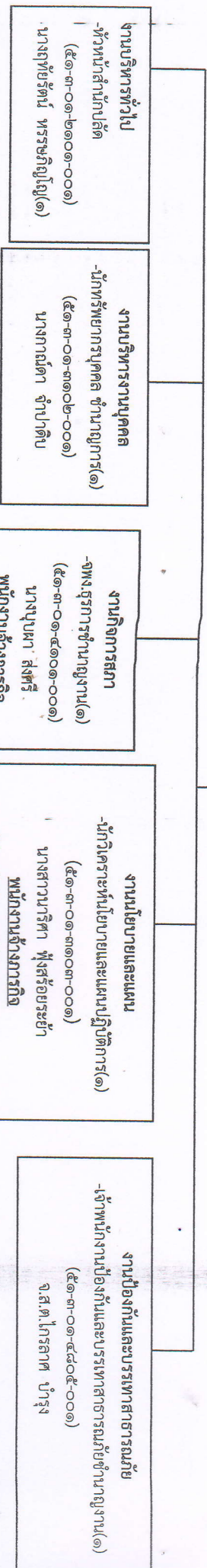
:ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา
 งบประมาณเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ว่าเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน
 ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๕,๗๕๐,๐๐๐.-)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗,๕๓๗,๕๐๐ บาท (๓๕,๗๕๐,๐๐๐x๕%) + ๓๕,๗๕๐,๐๐๐ = ๓๗,๕๓๗,๕๐๐
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๙,๔๑๔,๓๗๕ บาท (๓๗,๕๓๗,๕๐๐ x๕%) + ๓๗,๕๓๗,๕๐๐ = ๓๙,๔๑๔,๓๗๕
 -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๑,๓๘๕,๐๙๔ บาท (๓๙,๔๑๔,๓๗๕ x๕%) + ๓๙,๔๑๔,๓๗๕ = ๔๑,๓๘๕,๐๙๔

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ย อำเภอโคกสำโรง จังหวัดพบุรี



โครงสร้างส่วนราชการสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๑-๒๐๑๐๑-๐๐๑)
นางถัยรัตน์ หรรษภิญโญ

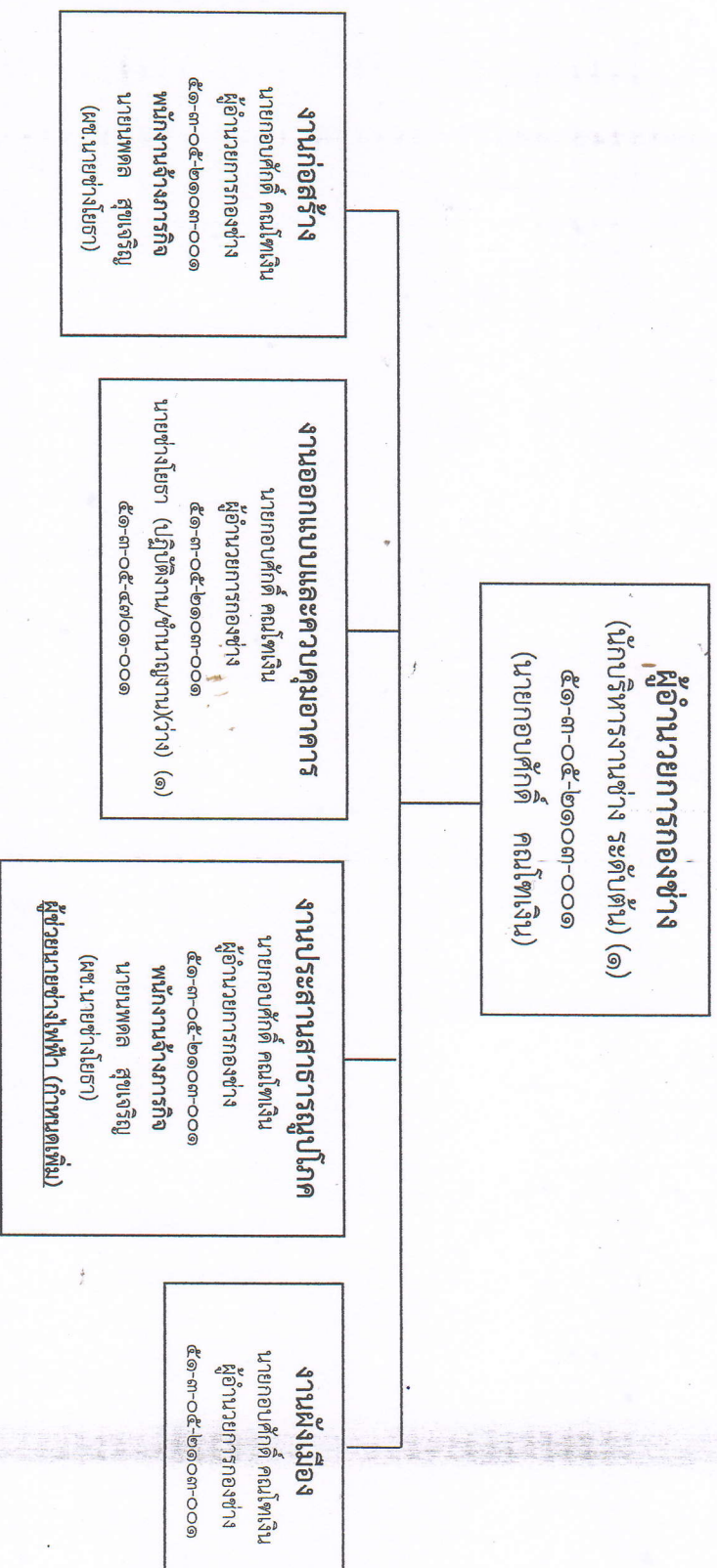


พนักงานจ้างตามภารกิจ
น.ส.สุมิตรา วรรณม ผช.จพง.ธุรการ(๑)
น.ส.สุนิสา สังวาลย์ ผช.นักวิเคราะห์(๑)
พนักงานจ้างทั่วไป

นายสมชาย ทองแก้ว ภารโรง (๑)
นายแจ่ม บุญอ้อย คนงาน (๑)
นายอมรเทพ สะท้านวัตร พนักงานขับรถยนต์ (๑)
นายสุริยา สท้านวัตร คนงาน (๑)
นายมวย บุญอ้อย คนงาน (๑)
คนงาน (๑) ว่าง

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	๒	๖
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	๒	๖
๒๕๖๔	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	๒	๖
๒๕๖๕	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	๒	๖
๒๕๖๖	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	๒	๖

โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี



นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(ว่าง) (๑) ๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑

นายมนตรี สุขเจริญ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-
๒๕๖๔	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-
๒๕๖๕	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-
๒๕๖๖	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุบ อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
(นางนิภา บัวพันธ์)

งานการเงินและบัญชี

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

นางรัชรินทร์ สกุลประเสริฐพันธ์ จพง.การเงินและบัญชี
(ปฏิบัติงาน)(๑) ๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
นายทวิท จำปาติบ จพง.การเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)(๑)
นางสาวสุพิศตรา ผ่อนปรน ผช.การเงินและบัญชี(ภารกิจ)(๑)
คนงาน (ทั่วไป) (๑) ว่าง

จพง.จัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ปง./ชง.ว่าง
๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑

เจ้าพนักงานพัสดุ(ชำนาญงาน)(๑)
๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๑
๒๕๖๔	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๑
๒๕๖๕	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๑
๒๕๖๖	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุบ อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

นางสาววิไลรัตน์ สุริย์

งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมกีฬา

นางวิภาดา จันทรมาศ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ) (๑) ๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑

นางวิภาดา จันทรมาศ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ) (๑) ๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑

นางสาวบุษผา สนิทนอก ครู (๑) ๕๑-๓-๐๘-๒๒๑๗-๕๓๘

นางใหม่ เทาไว ครู (๑) ๕๑-๓-๐๘-๒๒๑๗-๕๓๘

ครู (๑) (ว่าง) ๕๑-๓-๐๘-๒๒๑๗-๕๔๐

นางสาวพิมพ์วิมล หลีกเพชร พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

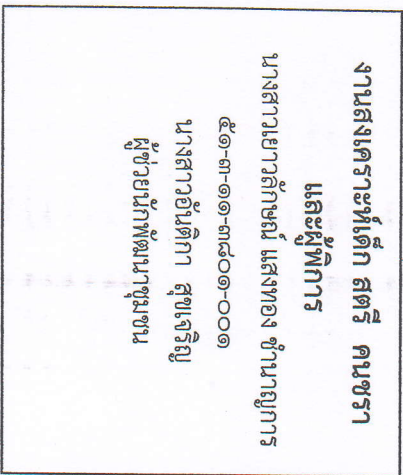
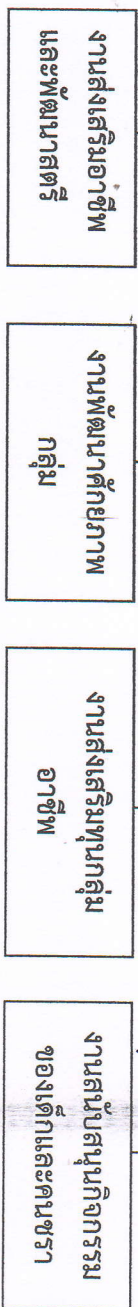
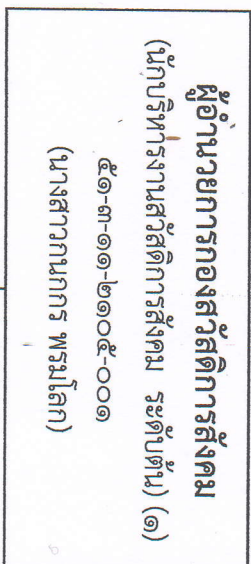
นางบุญหลาย บุญอ้อย พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ระดับ														
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๑	๒
๒๕๖๔	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๑	๒
๒๕๖๕	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๑	๒
๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๑	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุบ อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี



นางสาวเอวลักษณ์ แสงทอง นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) (๑) ๕๑-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑
นางสาวอโนติกา สุขเจริญ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (กรกิจ) (๑)

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-
๒๕๖๔	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-
๒๕๖๕	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-
๒๕๖๖	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
๑	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๒๖,๐๔๐ ว่างเดิม
๒	-ว่าง-	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐ ว่างเดิม
ส่วนงานปลัด												
๓	นางกัญญ์ ทรัพย์บุญญ	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๓๒๐
๔	นางกานต์ดา จำปาติบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นางสาวนาริศา พุทธชัยยะเข้า	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๖	นางบุษมา สังศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๓๔,๘๖๐	-	-	๒๓๔,๘๖๐
๗	จำลิบตรีเกรรลาค บำรุง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.น้องกันฯ	ช.ง.	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.น้องกันฯ	ช.ง.	๓๐๗,๘๒๐	-	-	๓๐๗,๘๒๐
พนักงานจ้าง												
๘	นางสาวสุวิสา สังวาลย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๘๔,๓๖๐	-	-	๑๘๔,๓๖๐
๙	นางสาวสุณิศา วรรณาม	ป.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	นายอมรเทพ สะพานมิตร	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	นายแจ่ม บุญอ้อย	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๒	นายสมชาย ทองแก้ว	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๓	นายม่วย บุญอ้อย	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นายสุริยา สักานมิตร	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	ประเทือง ยืนทน	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x ๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x ๑๒)	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน (x ๑๒)	
	กองคลัง											
๑๖	นางนิภา บัวพันธ์	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๗	นางวัชรินทร์ สกุลประเสริฐพันธุ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินฯ	ปง.	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินฯ	ปง.	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
๑๘	นางสาวนัยออย พัดเงิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ชง.	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๙	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๔๗,๖๒๐	-	-	๔๗,๖๒๐
๒๐	นายทวีท จำปาติบ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	จพง.การเงินและบัญชี	-	-	จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
	พนักงานจ้าง											
๒๑	นางสาวสุพัตรา ผ่อนปรน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๒	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	กองช่าง											
๒๓	นายเอกบศักดิ์ คมไธเงิน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๔	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๗,๖๒๐	-	-	๔๗,๖๒๐
	พนักงานจ้าง											
๒๕	นายณพดล สุขเจริญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	๑๓๒,๑๒๐
๒๖	นางสาวสุพรรณ แก้วสิงห์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๔๔๐	-	-	๑๕๕,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
กองการศึกษาฯ												
๒๗	นางสาววิไลรัตน์ สุริย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๘๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๕,๖๐๐
๒๘	นางวิภาดา จันทมนาด	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๗๕,๓๖๐	-	-	๒๗๕,๓๖๐
๒๙	นางสาวบุปผา สนิทนอก	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๕๓๘	ครู	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๕๓๘	ครู	ชำนาญการ	เงินอุดหนุนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๐	นางใหม่ เขียวไว	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๕๓๙	ครู	คศ.๑	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๕๓๙	ครู	คศ.๑	เงินอุดหนุนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๑	ว่าง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๕๔๐	ครู		๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๕๔๐	ครู		เงินอุดหนุนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
	พนักงานจ้าง											
๓๒	นางสาวพิมพ์วิมล หลีกแพะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นางบุญหลาย บุญอ้อย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๔	นางสาวจรรยาพร สวมขุนทด	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	กองสวัสดิการ											
๓๕	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	-	๕๑-๓-๐๑๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๘๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๐,๓๒๐
๓๖	นางสาวเยาวลักษณ์ แสงทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
	พนักงานจ้าง											
๓๗	นางสาวอติศา สุขเจริญ		-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๗,๘๖๐	-	-	๒๓๗,๘๖๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. องค์กรการบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมี ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนานาในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์กรการบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์กรการบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์กรการบริหารส่วนตำบลดงมะรุ้ม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่มเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุ่ม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างและการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจ ตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบลรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิชัย วงศ์ศรีไทย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะรุม