



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้เหมาะสมอีกด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถคาดคะเนได้ว่าใน อนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กำหนดได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนศิลาเกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗
๑๔. ภาคผนวก	
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน	
- ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บัญชีสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บัญชีสรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรากำลังของเทศบาล	
- บัญชีสรุปตำแหน่งว่าง	
- บัญชีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕	
- บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำ ในเขตเทศบาล และมาตรา ๕๑ เทศบาลทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้เทศบาลมีอำนาจและ หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงิน รายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง แห่ง มาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ประกอบ กับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการ ปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาล เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดย กำหนดให้คณะกรรมการเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ การประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และสามารถจัด อัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลดอนศิลา

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และ การใช้ใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา ดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย

๓. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒. เทศบาลตำบลดอนศิลา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓. ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผน ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลดอนศิลา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลดอนศิลา เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้า ส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนศิลา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลดอนศิลา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดอนศิลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่า เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานพัฒนาชุมชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานรักษาความสะอาด
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณสุขปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานสาธารณสุขปโภค
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรม
- งานสวนสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักรกล
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๒.๔ กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ สาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๒.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบภายใน

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน (supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมารวมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent: FTE)

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดอนศิลา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง ในเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

ทั้งนี้การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง (Driver)

ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree+Issue)

เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอนศิลา พิจารณาพบว่าหากการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุนานหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ

รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลดอนศิลาได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ร่วมกับเทศบาลตำบลสิริเวียงชัย อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็น เทศบาลประเภทสามัญ มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสิริเวียงชัย	ข้อมูลของเทศบาลตำบลดอนศิลา
๑. ขนาดของเทศบาล	เทศบาลประเภทสามัญ	เทศบาลประเภทสามัญ
๒. จำนวนประชากร	๗,๙๖๖ คน /๓,๕๖๐ ครัวเรือน	๑๐,๐๓๘ คน/๓,๖๐๕ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๔ หมู่บ้าน	๑๗ หมู่บ้าน
๔. จำนวนพื้นที่เขตเทศบาล	๓๗.๗ ตารางกิโลเมตร	๑๐๑ ตารางกิโลเมตร
๕. งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๓	๕๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท	๖๓,๙๑๐,๐๐๐ บาท
๖. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสิริเวียงชัย แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ รวม ๔๕ คน ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๘ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๐ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๘ คน ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๖ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลา แบ่งเป็น ๔ กอง ๑ หน่วยราชการ รวม ๖๖ คน ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๘ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๒ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๑ คน ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน
๖. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ, ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง, ค้าขาย

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๓.๙ ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓.๑๐ การให้ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้า เกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดย ไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่าง เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะจ้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วย ทำให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถวางแผนกำลังคน และเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนศิลา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลดอนศิลาจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะ แวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล

และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนศิลาให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนศิลาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอนศิลาโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนศิลาเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปทางกายภาพของตำบลดอนศิลา

๑.๑) ที่ตั้ง ขนาด และอาณาเขต

ตำบลดอนศิลาตั้งอยู่ในเขตอำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเวียงชัยไปทางทิศตะวันออกเป็นระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศูนย์กลางอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายเป็นระยะทางประมาณ ๒๔ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมด ๖๓,๑๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๑๐๑ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

- ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดกับ ตำบลเมืองชุม, ตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย
- ทิศใต้ มีอาณาเขตติดกับ ตำบลห้วยสัก อำเภอเมืองเชียงราย
- ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดกับ ตำบลผางาม อำเภอเวียงชัย, ตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย
- ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดกับ ตำบลเวียงชัย อำเภอเวียงชัย, ตำบลห้วยสัก อำเภอเมืองเชียงราย

๑.๒) ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลดอนศิลามีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขาเหมาะสำหรับการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ สภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง มีอ่างเก็บน้ำแม่ต๋าก และห้วยก้างปลาเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการทำเกษตร ส่วนพื้นที่ดินและเชิงเขาสภาพดิน มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติในช่วงฤดูกลเพาะปลูก อาจเกิดการขาดน้ำเพราะฝนทิ้งช่วง ในบริเวณพื้นที่ที่มีความลาดชันจะมีปัญหาการกัดกร่อนพังทลายของหน้าดิน บางส่วนของพื้นที่ของตำบลดอนศิลา ยังเป็นป่าธรรมชาติ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารมีความลาดเอียงจากทิศเหนือไปทางทิศใต้ของตำบล

๑.๓) ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลดอนศิลา มีสภาพภูมิอากาศแบบมรสุม ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

- ๑) ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ช่วงเดือน มิถุนายน – ตุลาคม
- ๒) ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ช่วงเดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์
- ๓) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ช่วงเดือน มีนาคม – พฤษภาคม เดือนที่ร้อนที่สุดจะอยู่ประมาณเดือน เมษายน และที่สำคัญมักจะมีพายุฝนรุนแรงและมีลูกเห็บตกในช่วงนี้

๑.๔) การใช้ประโยชน์ที่ดิน

ตำบลดอนศิลา แบ่งพื้นที่การใช้ประโยชน์ ดังนี้

สภาพการใช้ที่ดิน	เนื้อที่ (ไร่)	คิดเป็นร้อยละ
- ข้าวเหนียว	๖,๙๓๑	๒๒.๖๕
- ข้าวเจ้า	๑๐,๔๘๙	๓๔.๒๘
- ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	๕,๐๐๒	๑๖.๓๕
- ข้าวโพดข้าวเหนียว	๑,๔๔๙	๔.๗๔
- มันสำปะหลัง	๒,๐๐๙	๖.๕๗
- ยางพารา	๓,๐๐๐	๙.๘๑
- ปาล์มน้ำมัน	๓๕	๐.๑๑
- ลำไย	๑,๖๘๐	๕.๔๙
รวม	๓๐,๕๙๕	๑๐๐.๐๐

ที่มา : งานส่งเสริมการเกษตร เทศบาลตำบลดอนศิลา

๒. ข้อมูลด้านการเมือง การบริหาร

๒.๑) ข้อมูลเขตการปกครอง

ตำบลดอนศิลา แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๗ หมู่บ้าน เป็นหมู่บ้านในเขตตำบลเต็มทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน มีนายกเทศมนตรี ๑ คน ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี มีรายชื่อนายใหญ่บ้านของแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	รายชื่อกำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
๑	บ้านสมานมิตร	นายสังวร บัวคำโคตร	๐๘-๖๑๙๑-๑๑๑๐
๒	บ้านหลังกฤษ	นายพิทักษ์ พรหมรัตน์	๐๘-๖๑๙๑-๐๘๕๐
๓	บ้านช่องลม	นายสมศักดิ์ ปัญญาวิชา	๐๖-๒๕๓๒-๓๕๕๕
๔	บ้านจอเจริญ	นายสมมิตร พุเพื่อง	๐๘-๑๗๙๖-๘๕๓๙
๕	บ้านชัยพฤกษ์	นางสุมาลี กุลดี	๐๘-๙๙๕๕-๒๔๗๗
๖	บ้านดอยงาม	นายจรัส หมั่นแก้ว	๐๘-๔๔๘๘-๓๖๗๑
๗	บ้านสันม่วงคำ	นายวีระพงษ์ มุลดวง	๐๘-๙๖๕๖-๔๗๖๕
๘	บ้านดอน	นายเชิด กองเงิน	๐๘-๗๕๗๖-๑๔๗๗
๙	บ้านดอนใต้	นายกเทศมนตรี ใฝ่ใจ	๐๘-๑๐๒๓-๘๙๑๕
๑๐	บ้านทุ่งไค้ง	นายบุญ ไทยใหม่	๐๙-๓๐๔๓-๕๘๒๒
๑๑	บ้านใหม่มงคล	นายประยงค์ คงแสนคำ	๐๙-๓๒๙๓-๕๒๔๕
๑๒	บ้านจงเจริญ	นายวันเย็น สุขะอ้าย	๐๘-๙๕๕๕-๙๑๒๓
๑๓	บ้านดอนกลาง	นายสนั่น ขาวฟอง	๐๘-๕๐๓๓-๐๓๒๑
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	นายพิริวิชญ์ วงศ์เครือใต้	๐๘-๖๐๑๕-๑๗๔๔
๑๕	บ้านสันเจริญ	นายวาทีต สมบัติปัน	๐๘-๓๕๗๘-๖๔๙๖
๑๖	บ้านดอนเหนือ	นางสมบัติ สิทธิแก้ว	๐๘-๐๐๓๓-๔๗๙๒
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	นายอุทัย สารคราม	๐๘-๔๔๘๑-๕๑๓๔
รวม ๑๗ หมู่บ้าน			

๒.๒) ข้อมูลประชากร

ตำบลดอนศิลา มีประชากรจำนวน ๑๐,๐๓๘ คน แยกเป็น ชายจำนวน ๔,๙๗๑ คน และหญิงจำนวน ๕,๐๖๗ คน โดยเฉลี่ยมีความหนาแน่นของประชากรเท่ากับ ๑๐๐ คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประชากรรวม (คน)	
๑	บ้านสมานมิตร	๓๐๕	๒๙๗	๖๐๒	๒๑๖
๒	บ้านหลังกฤษ	๓๕๘	๓๐๘	๖๖๖	๒๔๓
๓	บ้านช่องลม	๓๘๕	๓๖๗	๗๕๒	๓๒๐
๔	บ้านจอเจริญ	๓๖๕	๔๒๑	๗๘๖	๒๙๖
๕	บ้านชัยพฤกษ์	๓๘๔	๔๐๙	๗๙๓	๒๒๖
๖	บ้านดอยงาม	๒๓๓	๒๔๘	๔๘๑	๑๖๙
๗	บ้านสันม่วงคำ	๒๖๗	๒๘๒	๕๔๙	๒๓๙
๘	บ้านดอน	๒๙๘	๓๐๘	๖๐๖	๒๔๙
๙	บ้านดอนใต้	๒๒๘	๒๔๑	๔๖๙	๑๖๔

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประชากรรวม (คน)	
๑๐	บ้านทุ่งไค้ง	๒๔๕	๒๑๐	๔๕๕	๑๔๕
๑๑	บ้านใหม่มงคล	๒๓๑	๒๖๗	๔๙๘	๑๘๙
๑๒	บ้านจอเจริญ	๒๖๖	๒๙๔	๕๖๐	๑๙๒
๑๓	บ้านดอนกลาง	๓๒๗	๒๙๑	๖๑๘	๒๐๙
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๓๑๙	๓๑๙	๖๓๘	๒๑๑
๑๕	บ้านสันเจริญ	๒๓๐	๒๔๐	๔๗๐	๑๕๐
๑๖	บ้านดอนเหนือ	๒๖๙	๓๐๐	๕๖๙	๒๐๑
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	๒๖๑	๒๖๕	๕๒๖	๑๘๖
รวม		๔,๙๗๑	๕,๐๖๗	๑๐,๐๓๘	๓,๖๐๕

ที่มา : สำนักทะเบียน อำเภอเวียงชัย (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

๒.๓) จำนวนผู้สูงอายุ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้สูงอายุรวม (คน)
๑	บ้านสมานมิตร	๔๕	๓๖	๘๑
๒	บ้านหลังกฤษ	๗๔	๘๓	๑๕๗
๓	บ้านช่องลม	๗๖	๖๒	๑๓๘
๔	บ้านจอเจริญ	๘๒	๙๙	๑๘๑
๕	บ้านชัยพฤกษ์	๘๐	๖๕	๑๔๕
๖	บ้านดอยงาม	๕๗	๕๑	๑๐๘
๗	บ้านสันม่วงคำ	๕๗	๖๘	๑๒๕
๘	บ้านดอน	๗๗	๙๑	๑๖๘

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้สูงอายุรวม (คน)
๙	บ้านดอนใต้	๕๑	๕๕	๑๐๖
๑๐	บ้านทุ่งไค้ง	๔๑	๓๙	๘๐
๑๑	บ้านใหม่มงคล	๖๑	๕๕	๑๑๖
๑๒	บ้านจงเจริญ	๕๒	๗๐	๑๒๒
๑๓	บ้านดอนกลาง	๘๓	๖๒	๑๔๕
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๖๐	๖๘	๑๒๘
๑๕	บ้านสันเจริญ	๕๒	๕๖	๑๐๘
๑๖	บ้านดอนเหนือ	๖๘	๖๓	๑๓๑
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	๕๐	๔๙	๙๙
รวม		๑,๐๕๖	๑,๐๗๒	๒,๑๒๘

ที่มา : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

๒.๔) จำนวนผู้พิการ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้พิการรวม (คน)
๑	บ้านสมานมิตร	๙	๓	๑๒
๒	บ้านหลังกู่ยจร	๒๖	๑๓	๓๙
๓	บ้านช่องลม	๒๔	๑๘	๔๒
๔	บ้านจงเจริญ	๑๒	๑๒	๒๔
๕	บ้านชัยพฤกษ์	๑๒	๑๙	๓๑
๖	บ้านดอยงาม	๑๖	๑๑	๒๗
๗	บ้านสันม่วงคำ	๑๓	๑๓	๒๖
๘	บ้านดอน	๑๔	๑๒	๒๖
๙	บ้านดอนใต้	๑๓	๑๒	๒๕
๑๐	บ้านทุ่งไค้ง	๑๓	๘	๒๑
๑๑	บ้านใหม่มงคล	๑๑	๑๕	๒๖
๑๒	บ้านจงเจริญ	๑๑	๑๔	๒๕
๑๓	บ้านดอนกลาง	๑๔	๑๖	๓๐
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๑๖	๑๒	๒๘
๑๕	บ้านสันเจริญ	๑๕	๑๔	๒๙
๑๖	บ้านดอนเหนือ	๑๙	๑๓	๓๒
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	๑๑	๑๖	๒๗
รวม		๒๔๙	๒๒๑	๔๗๐

ที่มา : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

๒.๕) จำนวนผู้ป่วยเอดส์

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้ป่วยเอดส์ (คน)		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้ป่วยเอดส์รวม (คน)
๑	บ้านสมานมิตร	-	-	-
๒	บ้านหลังกฤษ	-	-	-
๓	บ้านช่องลม	๒	-	๒
๔	บ้านจอเจริญ	-	-	-
๕	บ้านชัยพฤกษ์	๑	-	๑
๖	บ้านคอยงาม	-	-	-
๗	บ้านสันม่วงคำ	-	-	-
๘	บ้านดอน	-	-	-
๙	บ้านดอนใต้	๑	-	๑
๑๐	บ้านทุ่งไค้ง	-	-	-
๑๑	บ้านใหม่มงคล	-	๑	๑
๑๒	บ้านจงเจริญ	-	-	-
๑๓	บ้านดอนกลาง	-	-	-
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๑	-	๑
๑๕	บ้านสันเจริญ	-	-	-
๑๖	บ้านดอนเหนือ	-	-	-
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	-	-	-
รวม		๕	๑	๖

ที่มา : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

๒.๖) บทบาท/การมีส่วนร่วมของประชาชน ในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๖.๑) สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เป็นการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา กรณียกฐานะเป็นเทศบาล

ประเภทของการเลือกตั้ง	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	การใช้สิทธิเลือกตั้ง					
		ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง		บัตรเสีย		บัตรไม่ประสงค์ลงคะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายกเทศมนตรี	๘,๕๗๕	๕,๒๐๕	๖๐.๗๐	๓๔๓	๖.๕๙	๑๙๐	๓.๖๕
สมาชิกสภา เขต ๑	๔,๓๒๕	๒,๗๐๗	๖๒.๕๙	๖๖	๒.๔๔	๒๕	๐.๙๒
สมาชิกสภา เขต ๒	๔,๒๐๐	๒,๗๓๐	๖๕.๐๐	๑๓๐	๔.๗๖	๕๒	๑.๙๐

ที่มา : งานนโยบายและแผน เทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๖.๒) การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนี้

๑. คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลให้มีตัวแทนประชาชน จำนวน ๔ คน ซึ่งมาจากตัวแทนประชาคม จำนวน ๖ คน มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน ซึ่งมีหน้าที่ (๑)กำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น (๒)ร่วมจัดทำร่างแผนพัฒนา เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนพัฒนา (๓)พิจารณา ร่างแผนพัฒนาและร่างแผนการดำเนินงาน (๔)ให้ความเห็นชอบร่างข้อกำหนดขอบข่ายและรายละเอียดของงาน (๕)พิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา (๖)แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการหรือ คณะทำงานอื่นเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

๒. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลให้มีตัวแทนจากประชาคมที่คัดเลือกมาจากตัวแทนระดับหมู่บ้านและผ่านการคัดเลือกประชาคมตำบลท้องถิ่น จำนวน ๓ คน มีหน้าที่จัดทำร่างแผนพัฒนาให้ สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลกำหนด จัดทำร่างแผนดำเนินงาน กำหนดประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น จัดทำร่างข้อกำหนดขอบข่ายและรายละเอียดของงานที่จะมอบให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอก ดำเนินการ เพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล

๓. คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาลให้มีตัวแทนจากประชาชน จำนวน ๒ คน มีหน้าที่ (๑)กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา (๒)ดำเนินการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนา (๓)รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหาร ท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ให้ปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน (๔)แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงาน ตามที่เห็นสมควร

๔. แต่งตั้งตัวแทนประชาคม ตามข้อเสนอของชุมชนหรือประชาคม เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ อย่างน้อยคณะละ ๒ คน ได้แก่

- ๑) คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์
- ๒) คณะกรรมการพิจารณาผลการสอบราคา
- ๓) คณะกรรมการซื้อหรือจ้างโดยวิธีคัดเลือก
- ๔) คณะกรรมการซื้อหรือจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง
- ๕) คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ

๕. การจัดเวทีประชาคมท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) นั้น ได้นำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นปัญหา ความต้องการของประชาชนจากการจัดเวทีประชาคมท้องถิ่นมาบรรจุไว้ เพื่อสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมในพื้นที่ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลดอนศิลาจึงได้จัดเวทีประชาคมท้องถิ่น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล รับทราบปัญหา ความต้องการ โดยได้เริ่มดำเนินการนับตั้งแต่แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) เป็นต้นมา

๓. ข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑) ด้านการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๖	แห่ง ได้แก่
๑. โรงเรียนบ้านสมานมิตร			
๒. โรงเรียนบ้านช่องลม			
๓. โรงเรียนบ้านจ่อเจริญ			
๔. โรงเรียนบ้านดอน			
๕. โรงเรียนบ้านดอยงาม			
๖. โรงเรียนบ้านชัยพฤกษ์			
- โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
๑. โรงเรียนบ้านดอน			
- โรงเรียนเอกชน	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
๑. โรงเรียนวัดจ่อเจริญสุขุมวาท			
- ห้องสมุดและห้องคอมพิวเตอร์ประชาชน	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
๑. ห้องสมุดและห้องคอมพิวเตอร์ประชาชนตำบลดอนศิลา ตั้งอยู่ในสำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา			
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนศิลา	จำนวน	๔	แห่ง ได้แก่
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องลม			
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจ่อเจริญ			
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้			
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์			
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลดอนศิลา	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
ตั้งอยู่ที่ บ้านจ่อเจริญ หมู่ที่ ๔			
- ผู้มีอายุ ๑๕ – ๕๙ ปี ที่อ่านเขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่าย (ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๓)	๙๙.๖๓ %		

การจำแนกระดับการศึกษาของประชากร ปี ๒๕๖๓

ระดับการศึกษา	เพศ				รวม (คน)	%
	ชาย(คน)	%	หญิง(คน)	%		
ไม่เคยศึกษา	๒๖๔	๓.๐๖	๓๘๗	๔.๔๙	๖๕๑	๗.๕๕
อนุบาล/ศูนย์เด็กเล็ก	๑๖๐	๑.๘๖	๑๕๔	๑.๗๙	๓๑๔	๓.๖๔
ต่ำกว่าชั้นประถมฯ (ป.๔,ป.๗,ป.๖)	๒๑๗	๒.๕๒	๒๔๖	๒.๘๕	๔๖๓	๕.๓๗
ประถมฯ (ป.๔,ป.๗,ป.๖)	๒,๐๒๔	๒๓.๔๗	๒,๐๑๖	๒๓.๓๗	๔,๐๔๐	๔๖.๘๔
ม.ต้น (มศ. ๑-๓ หรือ ม.๑-๓)	๖๙๘	๘.๐๙	๕๔๗	๖.๓๔	๑,๒๔๕	๑๔.๔๓
ม.ปลาย (มศ. ๔-๖ หรือ ม.๔-๖ หรือ ปวช.)	๕๐๘	๕.๘๙	๔๘๓	๕.๖๐	๙๙๑	๑๑.๔๙
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า หรือ ปวส.	๑๑๗	๑.๓๖	๑๒๐	๑.๓๙	๒๓๗	๒.๗๕
ป.ตรี หรือเทียบเท่า	๒๘๒	๓.๒๗	๓๗๒	๔.๓๑	๖๕๔	๗.๕๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๕	๐.๑๗	๑๕	๐.๑๗	๓๐	๐.๓๕
รวม	๔,๒๘๕	๔๙.๖๘	๔,๓๔๐	๕๐.๓๒	๘,๖๒๕	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ข้อมูล จปฐ. ระดับตำบล ปี ๒๕๖๓ (ตำบลดอนศิลา)

๓.๒) ด้านศาสนา

- วัด ๑๔ แห่ง
- โบสถ์ ๔ แห่ง

- ประชาชนส่วนใหญ่นับถือ ศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๐ ศาสนาคริสต์ คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๕ ศาสนาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๕ (ข้อมูลจากการจัดเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตของครัวเรือน (จปฐ.๒) ปี ๒๕๖๓

๓.๓) ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ราษฎรส่วนใหญ่เป็นคนดั้งเดิม นับถือศาสนาพุทธ ภาษาที่พูดเป็นภาษาท้องถิ่น มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนกัน ประเพณีที่นิยม เช่น การทำบุญสลากภัต ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสืบทอด และมีการหมู่บ้านที่ยกย้ายมาจากที่อื่นมาตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่เขตในตำบลดอนศิลา เช่น

บ้านสมานมิตร หมู่ที่ ๑ อพยพมาจากภาคอีสาน นับถือศาสนาพุทธ ภาษาที่พูดเป็นภาษาอีสาน มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติ คือ ประเพณีบุญบั้งไฟ บุญข้าวจี บุญเบิกบ้าน

บ้านชัยฤกษ์ หมู่ที่ ๕ จะมีชาวเขาเผ่าลีซออยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่น นับถือศาสนาคริสต์ และนับถือผี มีการละเล่นตามประเพณีในช่วงคริสต์มาส มีการจัดงานประเพณีปีใหม่ลีซอ

บ้านทุ่งไค้ง หมู่ที่ ๑๐ เป็นชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยง นับถือศาสนาพุทธ

บ้านหลังกู่ยร หมู่ที่ ๒ บ้านดอนเหนือ หมู่ที่ ๑๖ นับถือศาสนาคริสต์ โดยจะมีพิธีทางศาสนาทุกวันอาทิตย์ มีการจัดงานประเพณีงานวันขอบคุณพระเจ้า

๔. ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑) การคมนาคมขนส่ง

ตำบลดอนศิลา อยู่บนถนนสายหัวดอย - บ้านดอน - พญาเม็งราย - ต้า (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๕๒ ช่วงกิโลเมตรที่ ๒๕ ถึง ๒๖) เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลักเข้าถึงตัวเมืองเชียงราย ทำให้ประชาชนเดินทางสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก

การคมนาคมภายในตำบลดอนศิลา มีถนนท้องถิ่นที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล อย่างสะดวก มีรถโดยสารประจำทางจากขนส่งเมืองเชียงรายไปอำเภอเวียงชัย อำเภอพญาเม็งราย อำเภอขุนตาล อำเภอเชียงของ บริการรับส่งผู้โดยสารตลอดทั้งวัน

๔.๒) การโทรคมนาคม

- หอกระจายข่าว/เสียงตามสาย ๑๗ แห่ง
- เสาโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๙ แห่ง

๑. TOT หมู่ ๘

๒. True หมู่ ๔, หมู่ ๕, หมู่ ๑๑

๓. AIS หมู่ ๘, หมู่ ๑๑, หมู่ ๑๔, หมู่ ๑๖

๔. Dtac หมู่ ๘

- วิทยุชุมชน ๒ แห่ง

๔.๓) การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง ๑๗ หมู่บ้าน
- จำนวนครัวเรือนที่จะใช้ไฟฟ้า ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๔.๔) ข้อมูลสายทาง

ข้อมูลสายทาง	ความยาวของสายทาง (เมตร)						
	ถนนทั้งหมด (เมตร)	ถนน คสม. (เมตร)	ถนน คสล. (เมตร)	ถนนลาดยาง (เมตร)	ถนนลูกรัง (เมตร)	ถนนหินคลุก (เมตร)	ทางหลวงแผ่นดิน (เมตร)
หมู่ที่ ๑ บ้านสมานมิตร	๕,๓๐๓	๖๑๘	๒๑๒	๒,๔๐๐	๒,๒๘๕	๐	๐
หมู่ที่ ๒ บ้านหลังกฤษ	๒,๕๐๘	๖๕๓	๐	๐	๑,๘๕๕	๐	๙,๒๕๐
หมู่ที่ ๓ บ้านช่องลม	๓,๔๐๒	๙๔๗	๓๑๓	๐	๒,๔๕๕	๐	๐
หมู่ที่ ๔ บ้านจอเจริญ	๖,๕๓๑	๑,๑๙๘	๒๙๕	๓,๕๘๐	๑,๖๒๘	๐	๐
หมู่ที่ ๕ บ้านชัยพฤกษ์	๗,๔๔๐	๑,๐๗๖	๐	๔,๗๐๙	๑,๖๕๕	๐	๐
หมู่ที่ ๖ บ้านดอยงาม	๓,๕๙๗	๑,๐๓๗	๓๙๐	๐	๒,๑๗๐	๐	๐
หมู่ที่ ๗ บ้านสันม่วงคำ	๙,๑๘๔	๗๓๑	๖๖๙	๕,๙๐๐	๑,๑๐๓	๙๕๐	๐
หมู่ที่ ๘ บ้านดอน	๓,๒๕๑	๑,๖๗๒	๐	๙๒๕	๖๕๔	๐	๖,๖๐๐
หมู่ที่ ๙ บ้านดอนใต้	๕,๖๙๒	๑,๐๓๘	๑๐	๑,๒๐๐	๓๙๐	๓,๐๕๔	๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งไค้ง	๕,๓๘๗	๑,๒๙๔	๙๒๘	๒,๕๐๐	๖๖๕	๐	๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่มงคล	๓,๘๗๔	๑,๑๙๘	๑๗๐	๐	๒,๖๗๖	๐	๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านจงเจริญ	๒,๕๙๗	๙๒๐	๙๗๕	๐	๗๐๒	๐	๐
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนกลาง	๒,๓๔๒	๑,๑๐๗	๑๑๐	๕๐๐	๖๒๕	๐	๐
หมู่ที่ ๑๔ บ้านใหม่สันติสุข	๓,๖๔๓	๕๑๓	๐	๐	๓,๑๓๐	๐	๐
หมู่ที่ ๑๕ บ้านสันเจริญ	๑,๗๓๙	๖๖๘	๑๘๕	๐	๘๘๖	๐	๐
หมู่ที่ ๑๖ บ้านดอนเหนือ	๑,๒๑๔	๑๖๕	๐	๒,๙๓๗	๑,๐๔๙	๐	๐
หมู่ที่ ๑๗ บ้านใหม่ศรีวิสัย	๔,๒๔๑	๖๒๓	๗๐๙	๘๓๐	๒,๒๖๓		
รวม	๗๑,๙๔๕	๑๕,๔๕๘	๔,๙๖๖	๒๕,๔๘๑	๒๖,๑๙๑	๔,๐๐๔	๑๕,๘๕๐

- หมายเหตุ :
- ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๕๒ ผ่าน หมู่ที่ ๓, ๑๑, ๒, ๘, ๑๖, ๗ ระยะทาง ๙,๒๕๐ เมตร
 - ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๓๐๖ ผ่าน หมู่ที่ ๘, ๑๓, ๙, ๖, ๑๒, ๔ ระยะทาง ๖,๖๐๐ เมตร

ที่มา : กองช่าง เทศบาลตำบลดอนศิลา

๕. ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจชุมชน

๕.๑) ผลการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ประจำปี ๒๕๖๓

๕.๑.๑) จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทอาชีพ ปี ๒๕๖๓

ประเภทอาชีพ	เพศ				รวม (คน)	%
	ชาย(คน)	%	หญิง(คน)	%		
กำลังศึกษา	๗๔๘	๘.๖๗	๗๗๔	๘.๙๗	๑,๕๒๒	๑๗.๖๕
ไม่มีอาชีพ	๓๐๙	๓.๕๘	๓๘๖	๔.๔๘	๖๙๕	๘.๐๖
เกษตรกรรม-ทำนา	๑,๑๖๗	๑๓.๕๓	๑,๐๗๕	๑๒.๔๖	๒,๒๔๒	๒๕.๙๙
เกษตรกรรม-ทำไร่	๑๓๕	๑.๕๗	๑๓๑	๑.๕๒	๒๖๖	๓.๐๘
เกษตรกรรม-ทำสวน	๗๕	๐.๘๗	๗๒	๐.๘๓	๑๔๗	๑.๗๐
เกษตรกรรม-ประมง	๑	๐.๐๑	๒	๐.๐๒	๓	๐.๐๓
เกษตรกรรม-ปศุสัตว์	๑	๐.๐๒	๑	๐.๐๑	๓	๐.๐๓
พนักงาน-รับราชการ	๖๐	๐.๗๐	๕๕	๐.๖๔	๑๑๕	๑.๓๓
พนักงาน-รัฐวิสาหกิจ	๒	๐.๐๒	๑	๐.๐๑	๓	๐.๐๓
พนักงานบริษัท	๒๓	๐.๒๗	๓๙	๐.๔๕	๖๒	๐.๗๒
รับจ้างทั่วไป	๑,๔๕๙	๑๖.๙๒	๑,๓๗๔	๑๕.๙๓	๒,๘๓๓	๓๒.๘๕
ค้าขาย	๑๒๔	๑.๔๔	๒๔๔	๒.๘๓	๓๖๘	๔.๒๗
ธุรกิจส่วนตัว	๕๐	๐.๕๘	๔๕	๐.๕๒	๙๕	๑.๑๐
อาชีพอื่นๆ(นอกเหนือจากที่กล่าวแล้ว)	๑๓๐	๑.๕๑	๑๔๑	๑.๖๓	๒๗๑	๓.๑๔
รวม	๔,๒๘๕	๔๙.๖๘	๔,๓๔๐	๕๐.๓๒	๘,๖๒๕	๑๐๐.๐๐

๕.๑.๒) รายงานรายได้เฉลี่ยครัวเรือน

พื้นที่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวน คน	แหล่งรายได้ครัวเรือนเฉลี่ย (บาท/ปี)				รายได้ครัวเรือน เฉลี่ย (บาท/ปี)	รายได้บุคคล เฉลี่ย (บาท/ปี)
			อาชีพหลัก	อาชีพรอง	รายได้อื่น	ปลูก เลี้ยง หาเอง		
บ้านสามมิตร	๑๓๖	๔๗๗	๑๘๕,๗๓๕.๒๙	๔๑,๙๖๖.๑๘	๑๘,๖๓๖.๐๓	๑๔,๐๓๖.๐๓	๒๖๐,๓๗๓.๕๓	๗๔,๒๓๖.๔๘
บ้านหลังกู่ขร	๑๘๕	๖๓๒	๑๑๘,๙๕๒.๗๗	๓๕,๗๐๗.๗๐	๓๑,๗๓๔.๓๙	๒๖,๓๔๘.๓๘	๒๐๒,๗๔๓.๒๔	๖๒,๒๗๔.๕๓
บ้านช่องลม	๒๒๒	๖๙๓	๑๗๐,๖๐๗.๘๐	๑๙,๗๖๕.๗๗	๑๓,๒๗๓.๔๒	๒๐,๑๘๔.๖๘	๒๒๓,๘๓๑.๖๘	๗๑,๗๐๓.๖๕
บ้านจอเจริญ	๒๐๒	๕๙๖	๑๓๐,๔๓๘.๖๑	๓๒,๔๑๑.๘๙	๒๓,๘๘๙.๖๐	๒๕,๘๒๓.๗๖	๒๑๒,๕๖๓.๘๗	๗๒,๐๔๓.๔๖
บ้านชัยพฤกษ์	๑๘๙	๖๘๖	๑๔๙,๖๙๖.๕๑	๓๗,๕๒๙.๑๐	๒๑,๑๐๓.๑๗	๑๘,๖๗๔.๖๐	๒๒๗,๐๐๓.๓๙	๖๒,๕๔๑.๗๕
บ้านดอยงาม	๑๑๑	๔๒๘	๑๒๘,๕๒๗.๙๓	๔๑,๓๐๗.๒๑	๒๗,๒๗๐.๒๗	๑๘,๕๙๖.๔๐	๒๑๕,๗๐๑.๘๐	๕๕,๙๔๑.๓๖
บ้านสันม่วงคำ	๑๖๑	๔๘๑	๑๑๒,๒๔๒.๒๔	๕๕,๗๖๓.๙๘	๓๒,๙๙๓.๗๙	๘,๒๒๓.๖๐	๒๐๙,๒๒๓.๖๐	๗๐,๐๓๓.๑๙
บ้านดอน	๑๗๙	๔๖๓	๒๕๐,๒๗๓.๗๔	๓๔,๗๖๘.๑๖	๒๕,๒๙๕.๕๓	๑๒,๐๖๙.๘๓	๓๒๒,๔๐๗.๒๖	๑๒๔,๖๔๕.๕๗
บ้านดอนใต้	๑๐๗	๓๗๘	๙๕,๖๕๔.๒๑	๔๑,๙๙๙.๐๗	๒๙,๖๕๔.๒๑	๑๕,๐๒๓.๓๖	๑๘๖,๓๓๐.๘๔	๕๑,๖๑๒.๑๗
บ้านทุ่งไค้ง	๑๒๕	๔๒๕	๑๑๔,๔๔๐.๐๑	๓๑,๕๘๐.๐๐	๑๕,๑๗๘.๖๔	๒๔,๐๐๒.๔๐	๑๘๕,๒๐๑.๐๕	๕๔,๔๗๐.๙๐
บ้านใหม่มงคล	๑๑๒	๓๙๐	๑๗๒,๖๓๑.๒๕	๒๖,๙๓๔.๘๒	๒๖,๓๙๒.๘๖	๒๒,๒๔๔.๒๕	๒๔๘,๒๐๐.๑๘	๗๑,๒๗๘.๐๐
บ้านจงเจริญ	๑๔๘	๕๔๒	๑๑๕,๐๓๓.๗๘	๖๑,๓๑๗.๕๗	๒๙,๖๑๘.๒๔	๒๐,๖๑๔.๘๖	๒๒๖,๕๘๔.๔๖	๖๑,๘๗๑.๗๗
บ้านดอนกลาง	๑๗๐	๕๕๑	๑๑๕,๑๑๑.๗๖	๓๔,๐๔๐.๐๐	๒๑,๖๘๒.๓๕	๑๗,๐๑๔.๗๑	๑๘๗,๘๔๘.๘๒	๕๗,๙๕๖.๙๙
บ้านใหม่สันติสุข	๑๕๗	๕๗๒	๑๑๑,๑๓๕.๐๓	๓๐,๙๙๒.๓๖	๑๔,๙๙๓.๖๓	๒๐,๔๐๔.๔๖	๑๗๗,๕๒๕.๘๘	๔๘,๗๒๖.๔๐
บ้านสันเจริญ	๑๓๖	๔๖๕	๑๕๐,๑๒๓.๕๓	๔๗,๕๙๙.๒๖	๒๓,๐๔๙.๒๖	๒๗,๖๑๒.๕๐	๒๔๘,๓๘๔.๕๖	๗๒,๖๔๕.๘๑
บ้านดอนเหนือ	๑๕๔	๔๔๒	๒๑๑,๔๘๐.๕๒	๗๖,๙๒๔.๐๓	๑๔,๑๒๔.๐๓	๔๘,๐๗๓.๓๘	๓๕๐,๖๐๑.๙๕	๑๒๒,๑๕๕.๔๓
บ้านใหม่ศรีวิสัย	๑๑๘	๔๐๔	๑๒๓,๙๘๓.๙๐	๔๐,๑๗๒.๐๓	๒๒,๒๙๗.๔๖	๒๒,๓๑๐.๒๕	๒๐๘,๗๖๓.๖๔	๖๐,๙๗๕.๕๒
เฉลี่ยรวมทุกพื้นที่	๒,๖๑๒	๘,๖๒๕	๑๔๖,๔๒๐.๖๙	๓๙,๙๕๕.๓๙	๒๒,๗๕๐.๓๔	๒๑,๒๘๔.๘๓	๒๓๐,๔๑๕.๒๕	๖๙,๗๗๙.๐๙

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๖๓

๕.๑.๓) รายงานรายจ่ายเฉลี่ยครัวเรือน

พื้นที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนคน	แหล่งรายได้ครัวเรือนเฉลี่ย (บาท/ปี)				รายจ่ายครัวเรือนรวมเฉลี่ย (บาท/ปี)	รายจ่ายบุคคลรวมเฉลี่ย (บาท/ปี)
			ต้นทุนการผลิต	อุปโภคบริโภคที่จำเป็น	อุปโภคบริโภคที่ไม่จำเป็น	ชำระหนี้สิน		
บ้านสมานมิตร	๑๓๖	๔๗๗	๖๘,๓๘๑.๖๒	๔๒,๑๕๘.๘๒	๑๔,๕๓๐.๑๕	๙๒,๑๙๖.๖๒	๒๑๗,๒๖๗.๒๑	๖๑,๙๔๖.๒๑
บ้านหลังกฤษ	๑๘๕	๖๓๒	๒๙,๕๒๙.๗๓	๓๙,๙๗๘.๓๘	๑๒,๕๐๒.๐๐	๒๗,๕๒๐.๐๐	๑๐๙,๕๓๐.๘๑	๓๒,๐๖๒.๐๓
บ้านช่องลม	๒๒๒	๖๙๓	๓๔,๑๗๗.๙๓	๔๕,๕๔๒.๕๗	๑๕,๕๕๕.๑๔	๑๓,๓๑๐.๘๑	๑๐๘,๖๑๖.๔๔	๓๔,๗๙๔.๘๘
บ้านจอยเจริญ	๒๐๒	๕๙๖	๓๔,๔๒๘.๒๒	๔๖,๒๘๗.๑๓	๑๒,๘๖๖.๓๔	๔๕,๕๒๔.๗๕	๑๓๙,๑๐๖.๔๔	๔๗,๑๔๖.๘๑
บ้านชัยพฤกษ์	๑๘๙	๖๘๖	๓๒,๑๗๓.๕๔	๗๐,๕๓๙.๗๙	๑๒,๗๙๓.๑๗	๓๕,๕๓๑.๖๔	๑๕๑,๐๓๘.๑๕	๔๑,๖๑๒.๕๕
บ้านคอยงาม	๑๑๑	๔๒๘	๘๐,๓๓๕.๑๔	๕๕,๑๘๓.๗๘	๑๘,๙๐๖.๓๑	๒๑,๕๑๒.๔๓	๑๗๕,๙๓๗.๖๖	๔๕,๓๖๙.๓๕
บ้านสันม่วงคำ	๑๖๑	๔๘๑	๑๔,๑๘๖.๓๔	๙๕,๒๘๕.๗๑	๒๐,๘๗๘.๘๘	๑๔,๑๖๑.๔๙	๑๔๔,๕๑๒.๔๒	๔๘,๓๗๑.๑๐
บ้านดอน	๑๗๙	๔๖๓	๑๒๑,๑๖๘.๑๖	๘๔,๓๖๒.๐๑	๑๑,๐๔๖.๑๖	๔๔,๓๘๗.๗๑	๒๖๐,๙๖๗.๐๔	๑๐๐,๘๘๒.๒๒
บ้านดอนใต้	๑๐๗	๓๗๘	๒๖,๙๓๕.๕๘	๒๒,๘๐๖.๕๔	๘,๕๑๖.๖๙	๑๗,๐๓๒.๗๑	๗๕,๒๙๒.๕๒	๒๑,๓๑๒.๙๖
บ้านทุ่งไค้ง	๑๒๕	๔๒๕	๑๕,๙๘๗.๑๒	๔๒,๙๗๙.๖๓	๖,๔๕๒.๙๖	๔๑,๙๘๒.๕๖	๑๐๗,๔๐๒.๒๗	๓๑,๕๘๘.๙๐
บ้านใหม่มงคล	๑๑๒	๓๙๐	๓๗,๕๒๖.๗๙	๙๘,๕๑๓.๓๙	๒๖,๕๔๖.๘๖	๒๑,๑๖๘.๗๕	๑๘๓,๘๐๑.๗๙	๕๒,๗๘๔.๑๐
บ้านจอยเจริญ	๑๔๘	๕๔๒	๑๗,๕๑๓.๕๑	๕๓,๘๖๑.๔๙	๖,๙๔๕.๙๕	๑๖,๙๓๒.๓๓	๙๕,๒๕๓.๓๘	๒๖,๐๑๐.๑๕
บ้านดอนกลาง	๑๗๐	๕๕๑	๑๗,๗๘๘.๒๔	๕๙,๐๐๗.๖๕	๕,๘๑๕.๘๘	๒๒,๗๕๘.๕๓	๑๐๕,๓๗๐.๒๙	๓๒,๕๐๙.๘๙
บ้านใหม่สันติสุข	๑๕๗	๕๗๒	๓๒,๑๓๖.๓๑	๔๓,๕๒๐.๓๘	๙,๔๖๖.๔๓	๑๔๑,๕๑๐.๑๙	๒๒๖,๖๓๓.๓๑	๖๒,๒๐๕.๓๐
บ้านสันเจริญ	๑๓๖	๔๖๕	๒๙,๔๔๖.๕๓	๔๙,๙๒๖.๑๐	๑๒,๗๑๗.๒๘	๓๒,๔๐๔.๔๑	๑๒๔,๔๙๖.๓๒	๓๖,๔๑๑.๘๓
บ้านดอนเหนือ	๑๕๔	๔๔๒	๕๖,๑๙๑.๕๖	๑๐๘,๕๕๓.๕๗	๑๓,๐๓๓.๑๒	๕๒,๒๖๖.๒๓	๒๓๐,๐๔๔.๔๘	๘๐,๑๕๑.๒๔
บ้านใหม่ศรีวิสัย	๑๑๘	๔๐๔	๓๖,๔๓๖.๔๔	๒๙,๔๑๑.๐๒	๑๓,๒๗๙.๒๔	๔๒,๑๖๙.๔๙	๑๒๑,๒๙๖.๑๙	๓๕,๔๒๘.๐๙
เฉลี่ยรวมทุกพื้นที่	๒,๖๑๒	๘,๖๒๕	๔๐,๑๙๐.๙๖	๕๘,๕๙๐.๒๕	๑๒,๙๐๔.๖๒	๔๐,๐๓๖.๓๖	๑๕๑,๗๒๒.๑๘	๔๕,๙๔๗.๖๓

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๖๓

๕.๑.๔) ร้อยละของตัวชี้วัดที่ตกเกณฑ์ ระดับตำบล ประจำปี ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)	จำนวนที่สำรวจทั้งหมด	ไม่ผ่านเกณฑ์	
		จำนวน	ร้อยละ
๑. เด็กแรกเกิดมีน้ำหนัก ๒,๕๐๐ กรัม ขึ้นไป	๒๙ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒. เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวยาวนาน ๖ เดือนแรกติดต่อกัน	๑๙ คน	๐ คน	๐.๐๐
๓. เด็กแรกเกิดถึง ๑๒ ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค	๙๑๙ คน	๐ คน	๐.๐๐
๔. ครัวเรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและได้มาตรฐาน	๒,๖๑๒ ครัว.	๐ ครัว.	๐.๐๐
๕. ครัวเรือนมีการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นอย่างเหมาะสม	๒,๖๑๒ ครัว.	๐ ครัว.	๐.๐๐
๖. คนอายุ ๓๕ ขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	๕,๕๐๒ คน	๐ คน	๐.๐๐
๗. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน วันละ ๓๐ นาที	๘,๓๐๑ คน	๐ คน	๐.๐๐
๘. ครัวเรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัยและบ้านมีสภาพคงทนถาวร	๒,๖๑๒ ครัว.	๐ ครัว.	๐.๐๐
๙. ครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี อย่างน้อยคนละ ๕ ลิตรต่อวัน	๒,๖๑๒ ครัว.	๐ ครัว.	๐.๐๐
๑๐. ครัวเรือนมีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี อย่างน้อยคนละ ๔๕ ลิตรต่อวัน	๒,๖๑๒ ครัว.	๐ ครัว.	๐.๐๐
๑๑. ครัวเรือนมีการจัดการบ้านเรือนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และถูกสุขลักษณะ	๒,๖๑๒ ครัว.	๐ ครัว.	๐.๐๐
๑๒. ครัวเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ	๒,๖๑๒ ครัว.	๐ ครัว.	๐.๐๐
๑๓. ครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติอย่างถูกวิธี	๒,๖๑๒ ครัว.	๒ ครัว.	๐.๐๘
๑๔. ครัวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๒,๖๑๒ ครัว.	๑ ครัว.	๐.๐๔
๑๕. เด็กอายุ ๓-๕ ปี ได้เข้ารับการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน	๒๐๑ คน	๐ คน	๐.๐๐
๑๖. เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี	๗๗๐ คน	๑๙๙ คน	๒๕.๘๔

๑๗. เด็กที่จบชั้น ม.๓ ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า	๑๓ คน	๒ คน	๑๕.๓๘
๑๘. คนในครัวเรือนที่จบการศึกษาบังคับ ๙ ปี ที่ไม่ได้เรียนต่อและยังไม่มีงานทำ ได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ	๙ คน	๐ คน	๐.๐๐
๑๙. คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทยได้และคิดเลขอย่างง่ายได้	๕,๖๔๐ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๐. คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม มีอาชีพและมีรายได้	๔,๙๙๓ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๑. คนอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีอาชีพและมีรายได้	๑,๘๑๒ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๒. รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนต่อปี	๒,๖๑๒ คร.	๐ คร.	๐.๐๐
๒๓. ครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน	๒,๖๑๒ คร.	๒๑ คร.	๐.๘๐
๒๔. คนในครัวเรือนไม่ดื่มสุรา	๘,๖๒๕ คน	๑,๒๗๓ คน	๑๔.๗๖
๒๕. คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่	๘,๖๒๕ คน	๖๔๗ คน	๗.๕๐
๒๖. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	๘,๓๐๑ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๗. ผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลจากคนในครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ หรือภาคเอกชน	๑,๘๓๔ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๘. ผู้พิการ ได้รับการดูแลจากคนในครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ หรือภาคเอกชน	๑๗๖ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๙. ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ได้รับการดูแลจากครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ หรือภาคเอกชน	๑๓๒ คร.	๐ คน	๐.๐๐
๓๐. ครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชน หรือท้องถิ่น	๒,๖๑๒ คร.	๐ คร.	๐.๐๐
๓๑. ครอบครัวมีความสุข	๒,๖๑๒ คร.	๐ คร.	๐.๐๐

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๖๓

๕.๒) ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น (OTOP)

ที่	ประธานกลุ่ม	ที่ตั้ง	ผลิตภัณฑ์
๑	คุณทัศนีย์ วงศ์ศรีเทพ ๐๘-๒๒๓๒-๑๖๑๒	บ้านสมานมิตร หมู่ที่ ๑	ผลิตภัณฑ์ทำมือจากต้นกก
๒	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลผลิตเกษตรอินทรีย์บ้านสมานมิตร ๐๘-๑๕๙๕-๒๘๘๒	บ้านสมานมิตร หมู่ที่ ๑	ข้าวสามกษัตริย์
๓	คุณพิกัน พรหมรัตน์ ๐๘-๖๑๙๑-๐๘๕๐	บ้านหลังกฤษ หมู่ที่ ๒	งานปั้นบัวสำเร็จ
๔	คุณอุดม ใจมา ๐๘-๕๗๑๑-๔๘๗๖	บ้านช่องลม หมู่ที่ ๓	ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ (ส้มไก่)
๕	พระครูสุนทรพรการ ๐๘-๑๗๙๖-๙๑๐๔	บ้านจ่อเจริญ หมู่ที่ ๔	ผลิตภัณฑ์วัตถุมงคล
๖	คุณรุ่งโรจน์ อมตะไกรวงศ์ ๐๘-๐๖๗๗-๐๒๕๔	บ้านชัยพุก หมู่ที่ ๕	ผลิตภัณฑ์ทำมือจากฝ้ายและไหมพรม
๗	พระครูสุนทรศิริรักษ์ ๐๘-๖๙๑๒-๙๗๗๕	บ้านดอยงาม หมู่ที่ ๖	สมุนไพรวัดดอยงาม
๘	คุณศุภากานต์ ธาตุย ๐๘-๑๖๐๓-๘๓๕๗	บ้านดอยงาม หมู่ที่ ๖	สมุนไพรหอมตรา ดอยต้นน้ำ
๙	คุณเสงี่ยม ใจปาละ ๐๘-๗๓๐๐-๓๖๓๕	บ้านสันม่วงคำ หมู่ที่ ๗	ผลิตภัณฑ์ทำมือจักสานจากเชือกกล้วย
๑๐	คุณวิเลียม ชัยมงคล ๐๘-๗๓๐๐-๙๖๓๕	บ้านดอน หมู่ที่ ๘	ไม้กวาดดอกหญ้า ไม้กวาดทางมะพร้าว

๑๑	คุณพิพัฒน์ สมวัน ๐๘-๖๕๑๐-๘๖๒๓	บ้านดอนใต้ หมู่ที่ ๙	ผลิตภัณฑ์ทำจากไม้
๑๒	คุณมุกดา หล้าเป็ง ๐๕๓-๗๓๖๒๔๑	บ้านทุ่งโค้ง หมู่ที่ ๑๐	ทอผ้าพื้นเมือง (ชนเผ่า) กระเป๋ เสื้อ ผ้าขาวม้า
๑๓	คุณคำมูล เดชศรี ๐๙-๓๓๑๗-๔๒๑๗	บ้านใหม่มงคล หมู่ที่ ๑๑	ผ้าขาวม้าทำมือ
๑๔	คุณคำย่าย กำแก้ว ๐๘-๗๑๗๘-๙๙๗๘	บ้านดอนกลาง หมู่ที่ ๑๓	ผลิตภัณฑ์จากไม้หวาย
๑๕	คุณกมลรส มุลวิชา ๐๘-๔๘๘๕-๓๘๕๗	บ้านใหม่สันติสุข หมู่ที่ ๑๔	การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร
๑๖	คุณอินปัน ณ อุทัย ๐๘-๔๖๑๕-๔๔๒๓	บ้านดอนเหนือ หมู่ที่ ๑๖	งานแกะสลักไม้
๑๗	คุณเล็ก ลักขวิสัย ๐๘-๗๑๘๙-๗๙๐๕	บ้านใหม่ศรีวิสัย หมู่ที่ ๑๗	ผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าว

๕.๓) การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๒	แห่ง
สถานพยาบาลเอกชน	๓	แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	๑๗	แห่ง
ครัวเรือนมีการจัดบ้านเรือนให้ถูกสุขลักษณะ (จปฐ.)	๑๐๐%	
ครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคตลอดปี (จปฐ.)	๑๐๐%	
ครัวเรือนมีสภาพมั่นคงในที่อยู่อาศัยคงทนถาวร (จปฐ.)	๑๐๐%	

๖. ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑) ทรัพยากรดิน

ทรัพยากรดินในตำบลดอนศิลา เมื่อพิจารณาตามสภาพพื้นที่พบว่าเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม

๖.๒) ทรัพยากรน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำดับที่	ชื่อแหล่งน้ำ	ที่ตั้ง		ขนาดพื้นที่ (ไร่)
		หมู่ที่	บ้าน	
๑	หนองบัว	๑	สมานมิตร	๒๐๔
๒	หนองผักหนาม	๑	สมานมิตร	๑๗๓
๓	หนองคันเบ็ด	๑	สมานมิตร	๑๗๓
๔	หนองเต่า	๒	หลังกฤษ	๘๙
๕	หนองมะปิ่น	๒	หลังกฤษ	๑๕
๖	ร่องเกียง	๔	จอเจริญ	๑๐
๗	ร่องแฮ	๔	จอเจริญ	๔ ไร่ ๒ งาน
๘	หนองบัวป่าแฝก	๔	จอเจริญ	๑ ไร่ ๓ งาน
๙	หนองต้นมะม่วง	๕	ชัยพฤกษ์	๔
๑๐	ลำห้วยแม่ลม	๕	ชัยพฤกษ์	๖
๑๑	หนองห้วยม่วง	๗	สันม่วงคำ	๒๐

๑๒	หนองบึงไหว	๙	ดอนใต้	๗๙
๑๓	หนองร่องเกียบบน	๑๒	จงเจริญ	๒๓๒
๑๔	หนองร่องเกียบล่าง	๑๒	จงเจริญ	๑๒๓
๑๕	หนองร่องแฮะ	๑๒	จงเจริญ	๒ ไร่ ๓ งาน
๑๖	หนองบอน	๑๓	ดอนกลาง	๓ ไร่ ๓ งาน
๑๗	หนองจำปาหวาย	๑๓	ดอนกลาง	๑๙

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

อ่างเก็บน้ำแม่ต๋าก หมู่ ๖, หมู่ ๑๔	เนื้อที่	๒,๗๐๐	ไร่
อ่างเก็บน้ำจำตอง หมู่ ๓	เนื้อที่	๒๗	ไร่
อ่างเก็บน้ำห้วยตึนบก หมู่ ๑๑	เนื้อที่	๒๓	ไร่
อ่างเก็บน้ำจำปาหวาย หมู่ ๑๓	เนื้อที่	๑๙	ไร่
ฝาย	จำนวน	๒๑	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๘๔๔	แห่ง
บ่อโยก	จำนวน	๑๓	แห่ง

๖.๓) ทรัพยากรป่าไม้

ตำบลดอนศิลา มีพื้นที่ป่าที่สำคัญ เช่น ป่าดอยโตน ดอยโอบ ดอยฮ่อมแฮะ ดอยกั่วไร่ รวมพื้นที่ประมาณ ๑๕,๖๒๕ ไร่

๗. ข้อมูลด้านศักยภาพของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีโครงสร้างขององค์กรและการบริหารงาน ดังนี้

๗.๑) โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เทศบาลตำบลดอนศิลา แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

✧ **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานรักษาความสะอาด
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

✧ กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

✧ กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานสาธารณูปโภค
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรม
- งานสวนสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักรกล
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

✧ กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ สาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

✧ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบภายใน

๗.๒) อัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

สำนัก/กอง	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น			พนักงานจ้าง			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
๑. ปลัด และ รองปลัด	๒	-	๒	-	-	-	เฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง
๒. สำนักปลัดเทศบาล	๕	๕	๑๐	๘	๗	๑๕	
๓. กองคลัง	๑	๕	๖	๑	๔	๕	
๔. กองช่าง	๒	-	๒	๔	๑	๕	
๕. กองการศึกษา	๒	๖	๘	-	๔	๔	
๖. หน่วยตรวจสอบฯ	-	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๗	๒๙	๑๓	๑๖	๒๙	

๗.๓) สภาเทศบาลและคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนศิลา

๗.๓.๑) สภาเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลตำบลดอนศิลา จำนวน ๑๒ คน มี นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข รองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นเลขานุการสภา ดังนี้

๑. นายสวาท นิลสวาท	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๔ (ประธานสภา)
๒. นายจรูญ อนาวาน	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๒
๓. นายจิรายุทธ อุตมุล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๗
๔. นายอดุลย์ ขามพารา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๗
๕. นายศรีนวล คำจำง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๔
๖. นายสนั่น ธรรมจักร	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๓
๗. นายสมเจตน์ สถานสุข	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๘
๘. นางจัน เวียงนาค	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๘ (เสียชีวิต)
๙. นายมานพ ปฐมวงศ์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๙
๑๐. นายจินดา อภิวงค์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๑๖ (รองประธานสภา)
๑๑. นายสมศักดิ์ มาลารัตน์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๑๓
๑๒. นางศรีแก้ว สมวัน	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๙

๗.๓.๒) คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้พ้นจากตำแหน่งเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

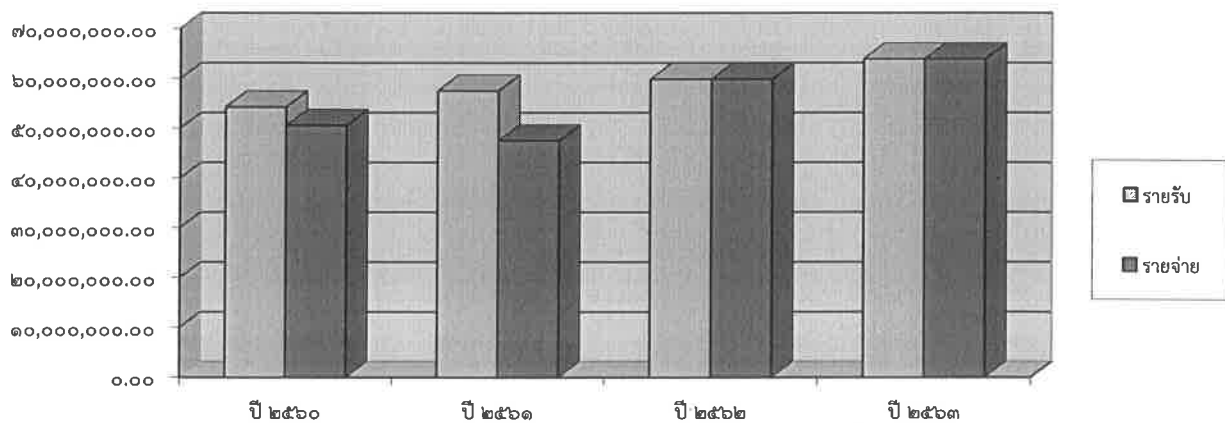
๗.๔) ด้านการคลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ข้อมูลรายรับ-รายจ่าย ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

รายการ	รับจริง ปี ๒๕๖๐	รับจริง ปี ๒๕๖๑	รับจริง ปี ๒๕๖๒	ประมาณการ ปี ๒๕๖๓
รายรับ				
หมวดภาษีอากร	๙๖๖,๑๒๔.๗๓	๑,๑๐๒,๓๗๕.๓๗	๙๗๗,๗๖๐.๐๐	๑,๑๐๔,๐๐๐.๐๐
หมวดค่าธรรมเนียม ค่ารับและใบอนุญาต	๑๗๔,๗๙๐.๐๐	๑๐๑,๘๕๗.๐๐	๑๗๙,๖๕๐.๐๐	๑๐๖,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้จาก ทรัพย์สิน	๓๗๑,๕๙๙.๗๓	๓๓๖,๙๓๔.๙๔	๓๘๐,๐๐๐.๐๐	๓๕๐,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๑๙๐,๙๕๒.๐๒	๕๒,๔๓๔.๐๐	๑๙๔,๐๐๐.๐๐	๕๖,๐๐๐.๐๐
หมวดภาษีจัดสรร	๒๒,๘๙๙,๕๘๐.๙๘	๒๕,๕๕๘,๖๖๘.๖๙	๒๒,๙๔๓,๔๐๐.๐๐	๒๕,๕๗๐,๕๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทุน	๕๓๐.๐๐	๘๑๒.๐๐	๖๐๐.๐๐	๑,๐๐๐.๐๐
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	๒๙,๖๖๖,๑๒๗.๐๐	๓๐,๓๖๑,๗๕๔.๒๐	๓๕,๑๗๔,๕๙๐.๐๐	๓๖,๗๒๒,๕๐๐.๐๐
รวมเงินรายรับทั้งสิ้น	๕๔,๒๖๙,๗๐๔.๔๖	๕๗,๕๑๔,๘๓๖.๒๐	๕๙,๘๕๐,๐๐๐.๐๐	๖๓,๙๑๐,๐๐๐.๐๐

รายการ	จ่ายจริง ปี ๒๕๖๐	จ่ายจริง ปี ๒๕๖๑	จ่ายจริง ปี ๒๕๖๒	ประมาณการ ปี ๒๕๖๓
รายจ่าย				
งบเงินอุดหนุน	๔,๐๕๔,๕๙๗.๐๐	๒,๗๐๕,๐๒๖.๖๗	๒,๗๗๕,๐๐๐.๐๐	๒,๘๐๕,๐๐๐.๐๐
งบบุคลากร	๑๓,๑๑๔,๓๐๑.๐๐	๑๔,๑๐๔,๒๒๔.๔๐	๑๗,๑๖๕,๐๔๐.๐๐	๑๙,๒๒๔,๙๒๐.๐๐
งบลงทุน	๕,๖๘๓,๙๑๖.๐๐	๔,๘๘๕,๐๖๐.๐๐	๖,๕๒๐,๙๐๐.๐๐	๗,๕๒๑,๘๐๐.๐๐
งบกลาง	๒๐,๓๐๕,๑๙๐.๐๐	๑๘,๘๙๙,๕๐๔.๗๕	๒๒,๗๕๐,๕๖๐.๐๐	๒๓,๗๑๐,๐๖๐.๐๐
งบดำเนินการ	๗,๔๐๖,๙๓๐.๙๕	๖,๘๙๑,๘๕๒.๖๙	๑๐,๖๒๗,๕๐๐.๐๐	๑๐,๖๓๗,๒๒๐.๐๐
งบรายจ่ายอื่น	๑๑,๐๐๐.๐๐	๑๑,๐๐๐.๐๐	๑๑,๐๐๐.๐๐	๑๑,๐๐๐.๐๐
รวมเงินรายจ่ายทั้งสิ้น	๕๐,๕๗๕,๙๓๔.๙๕	๔๗,๔๙๖,๖๕๘.๕๑	๕๙,๘๕๐,๐๐๐.๐๐	๖๓,๙๑๐,๐๐๐.๐๐

ที่มา : กองคลัง เทศบาลตำบลดอนศิลา



สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลดอนศิลา มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาการระบายน้ำ
- (๔) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร
- (๕) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด
- (๖) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๕) ก่อสร้างรางระบายน้ำในหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๒) ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- (๓) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๖) ปัญหาความยากจน
- (๗) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๘) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย พื้นที่ในการกำจัดขยะ
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลดอนศิลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๑. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลดอนศิลาให้ความสำคัญต่อการดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และจัดสรรงบประมาณครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. มีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำมาใช้ได้

จุดอ่อน

มีพื้นที่รับผิดชอบมาก

โอกาส

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม

อุปสรรค

การดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สามารถดำเนินการได้ทั่วถึงทั้งตำบลเนื่องจากมีงบประมาณจำกัด และมีหมู่บ้านในความรับผิดชอบมาก จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน

๒. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร
๒. มีศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ
๓. ประชาชนให้ความสนใจในการจัดฝึกอาชีพของเทศบาล

จุดอ่อน

๑. งบประมาณในด้านการส่งเสริมอาชีพไม่เพียงพอ
๒. การประสานงานรอกการขับเคลื่อนจากผู้บริหารเป็นหลัก
๓. การวางแผนดำเนินงานยังไม่เป็นการทำงานเชิงรุกขาดช่องทางในการจำหน่ายที่ชัดเจน
๔. ไม่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด

โอกาส

๑. มีทรัพยากรในท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนา
๒. มีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่หลากหลาย
๓. มีหน่วยงานอื่นเข้ามาสนับสนุนในเรื่องการส่งเสริมอาชีพในพื้นที่

อุปสรรค

๑. กลุ่มอาชีพบางกลุ่มไม่มีการนำวิชาความรู้ที่ได้จากการอบรมอาชีพมาพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรม
๒. ช่องทางการจัดจำหน่ายค่อนข้างมีจำกัด
๓. ภาวะเศรษฐกิจ
๔. คุณภาพของผลิตภัณฑ์
๕. กลุ่มไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร
๒. มีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานอื่น
๓. กลุ่มทางสังคมบางกลุ่มมีความเข้มแข็ง
๔. มีหน่วยงาน/บุคลากรรับผิดชอบที่ชัดเจน
๕. มีศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม
๖. มีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำมาใช้ได้

จุดอ่อน

๑. กลุ่มทางสังคมบางกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง
๒. การสนับสนุนงบประมาณเป็นไปในลักษณะแก้ที่ปลายเหตุ
๓. ผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีจำนวนมาก

โอกาส

๑. มีหน่วยงานอื่นเข้ามาดำเนินการในพื้นที่
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค

๑. การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นลักษณะครั้งคราวไม่ถาวร
๒. กลุ่มไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๓. ภัยธรรมชาติ

๕. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมของเทศบาล
๒. ผู้บริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ในการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลดอนศิลาส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอภาคทั้งในส่วนของการประจำและข้าราชการการเมือง

จุดอ่อน

ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงาน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการท่องเที่ยว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกีฬานันทนาการ ด้านการส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น

โอกาส

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่อปท.ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการ อปท. ในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
๒. รัฐธรรมนูญส่งเสริมในเรื่องประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชนและประชาชน

อุปสรรค

๑. การจัดสรรงบประมาณให้กับ อปท.โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้ อปท.ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้
๒. ความสัมพันธ์ระหว่าง อปท. กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นยังไม่มีอิสระในการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๕. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม
๒. ประชาชนตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. ขาดงบประมาณในการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเนื่องจากต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
๒. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งยังไม่เป็นที่รู้จัก
๓. ไม่มีการประชาสัมพันธ์

โอกาส

๑. มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวมากขึ้น
๒. นโยบายของรัฐบาลและจังหวัดในการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

อุปสรรค

แหล่งท่องเที่ยวอยู่ห่างไกล

๖. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง

๑. มีการสนับสนุนงบประมาณในด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ประชาชนมีการดูแลสุขภาพตนเองในชุมชน
๓. มีศูนย์ออกกำลังกาย

จุดอ่อน

ประชาชนไม่สนใจออกกำลังกาย

โอกาส

๑. นโยบายของรัฐบาลในการดูแลสุขภาพ
๒. มีหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่หลายหน่วยงาน
๓. การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

อุปสรรค

มีโรคภัยใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา

๗. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา
๒. มีศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ
๓. ผู้บริหารส่งเสริมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่เป็นเอกลักษณ์
๔. มีหน่วยงาน/บุคลากรรับผิดชอบที่ชัดเจน

จุดอ่อน

๑. การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษายังไม่เต็มที่เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและภารกิจหน้าที่หลายด้าน
๒. การดำเนินการด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณียังดำเนินการไม่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมชัดเจน

โอกาส

๑. ประชาชนมีความเชื่อมั่นว่าเทศบาลตำบลดอนศิลามีศักยภาพในการสนับสนุนการศึกษา
๒. การรักษา สืบสานประเพณี วัฒนธรรมและวิถีชีวิตล้านนายังดำรงอยู่อย่างเข้มแข็ง
๓. ตำบลดอนศิลามีผู้ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้หลายสาขา
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๙

อุปสรรค

๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและมีภารกิจตามกฎหมายหลายด้าน ทำให้การสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เต็มที่
๒. มีข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย

๘. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลดอนศิลาให้ความสำคัญต่อการดำเนินโครงการด้านแหล่งน้ำและจัดสรรงบประมาณทุกปี
๒. มีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำมาใช้ได้

จุดอ่อน

มีพื้นที่รับผิดชอบมาก

โอกาส

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม

อุปสรรค

การพัฒนาแหล่งน้ำไม่สามารถดำเนินการได้ทั่วถึงทั้งตำบลเนื่องจากมีงบประมาณจำกัด และมีแหล่งน้ำในเขตพื้นที่รับผิดชอบมาก

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เทศบาล เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) มีสถานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานโดยนำหลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนด้านการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่กฎหมายกำหนด

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนศิลา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอนศิลา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลดอนศิลา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๐) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๘))

**๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง 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) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม
ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการมีมาตรการป้องกัน
(มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๗) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐ เป็นมาตราในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ ๔๕ เป็นมาตราในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลฯ สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลคอนศิลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลฯ เป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของเทศบาลตำบลคอนศิลา ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙)
๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว
๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๔. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๕. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยที่เพียงพอ
๖. มีแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี ศาสนาที่สำคัญ ได้แก่ สวนพระราชเสาวนีย์ผาช้าง และวัดป่าศรีวิไลย์
๗. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นจุดท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น อ่างเก็บน้ำแม่ต๋าก และน้ำตกห้วยค่า
๘. มีคลองระบายน้ำขนาดเล็กตลอดทั่วทั้งตำบล

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน
๒. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นน้อย และไม่มี ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. สมาชิกสภาเทศบาลยังไม่ให้ความร่วมมือในกิจการงานเทศบาลอย่างจริงจัง และยังไม่มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน
๔. สำนัก/กอง มีบุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในภารกิจที่ได้ถ่ายโอนมาใหม่

๓. โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เช่น อบจ.เชียงราย , จังหวัดเชียงราย
๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๔. อุปสรรค (Threats)

๑. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
๒. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง
๓. ปัญหาฝนไม่ตกถูกต้องตามฤดูกาล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร
๔. ปัญหาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๕. มีระเบียบกฎหมายหลายตัวที่ให้เทศบาลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้
๖. ระบบสาธารณูปโภคในบางพื้นที่ของเทศบาลยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น
๗. มีปัญหายาเสพติดระบาดในพื้นที่มาก
๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากโรงงาน และโรงงานรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรต่างๆ ในพื้นที่

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลอนศิลา นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
๘. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดึกดำบรรพ์ และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
 ๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
 ๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
 ๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่
- แนวทางในการแก้ไขปัญหา
๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
 ๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
 ๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
 ๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถ และศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ปัจจุบันเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ออกเป็น ๔ กอง ๑ หน่วยราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ดังนี้

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา (ข้าราชการ และพนักงานจ้าง)

ข้าราชการ	จำนวน	๓๖	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๓๐	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนศิลาตั้งกล่าว ทำให้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้เป็นจำนวนมาก ทำให้จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการกิจต่างๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดอนศิลาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบกับการได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่มีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ทำให้มีภารกิจที่จะต้องดำเนินงานเพิ่มขึ้น จึงต้องกำหนดงานเพิ่มขึ้นและเพิ่มส่วนราชการใหม่ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานส่งเสริมการเกษตร (๕) งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานส่งเสริมการเกษตร (๕) งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	

๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานการเงิน (๒) งานบัญชี (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓.กองช่าง (๑) งานธุรการ (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานวิศวกรรม (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔.กองการศึกษา (๑) งานธุรการ (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานการเงิน (๒) งานบัญชี (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓.กองช่าง (๑) งานธุรการ (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานวิศวกรรม (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔.กองการศึกษา (๑) งานธุรการ (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๘.๒.๑ แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา

“ดอนศิลา เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตรให้ทั่วถึงและได้รับมาตรฐาน
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมศาสนาและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพหลักและอาชีพเสริมให้ประชาชน
- พันธกิจที่ ๕ ยกระดับและมาตรฐานร้านค้า และสินค้าในชุมชน
- พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ
- พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- พันธกิจที่ ๘ จัดสวัสดิการทางสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พันธกิจที่ ๙ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- พันธกิจที่ ๑๑ ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกายของประชาชน
- พันธกิจที่ ๑๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน
- พันธกิจที่ ๑๓ จัดการและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

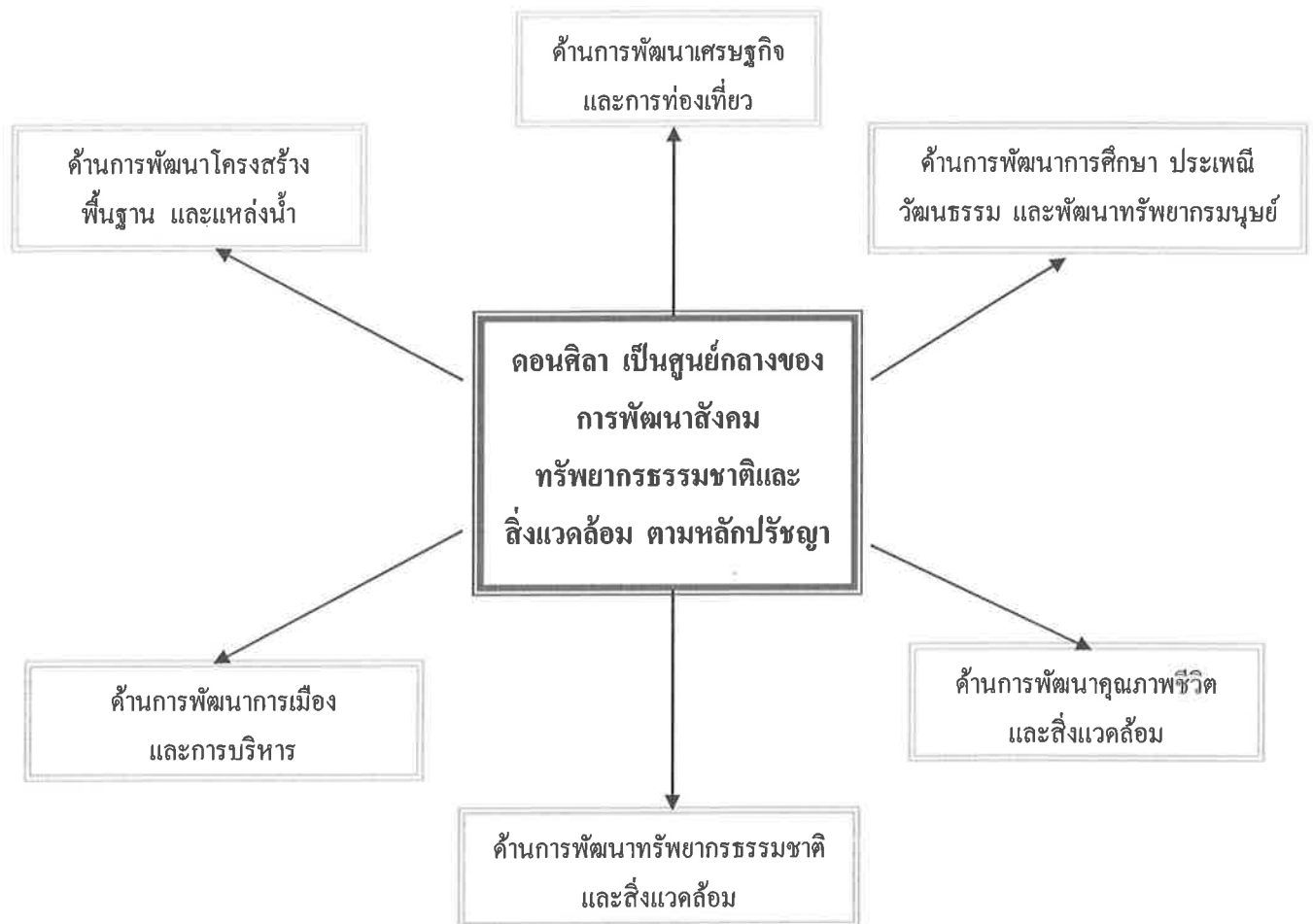
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลอนศิลา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ	๑. แนวทางก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาถนน ทางระบายน้ำ สะพาน อาคารสถานที่ สถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ที่สาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นอื่นๆ ๒. แนวทางติดตั้ง ซ่อมแซมไฟกึ่ง ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ตามหมู่บ้าน ถนน และที่สาธารณะ ๓. แนวทางพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตร และรักษาความสะอาดของแหล่งน้ำธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. แนวทางส่งเสริมพัฒนาอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งในด้านงบประมาณและด้านวิชาการในการจัดการอบรมและฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น ๒. แนวทางส่งเสริม พัฒนา และยกระดับมาตรฐานร้านค้า และสินค้าในชุมชน ๓. แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ และเกษตรปลอดภัย ๔. แนวทางส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ ๕. แนวทางควบคุมป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดในปศุสัตว์ ประมง และพืช ๖. แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. แนวทางบริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ ๒. แนวทางส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ ๓. แนวทางการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ประจำหมู่บ้านและตำบล ๔. แนวทางส่งเสริมศาสนาและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕. แนวทางส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนกิจกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	๑. แนวทางการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๒. แนวทางจัดสวัสดิการทางสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๓. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและปัญหาทางสังคม ๔. แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มต่างๆ ในสังคมให้มีความเข้มแข็ง ๕. แนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพ ตั้งแต่การส่งเสริมการป้องกัน โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและพัฒนาสภาพแวดล้อม การรักษา ควบคุมฟื้นฟูสมรรถภาพรวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภคและการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การแพทย์ฉุกเฉิน การแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก การแพทย์พื้นบ้าน และสมุนไพร เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ๗. แนวทางควบคุม ป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดโรคอุบัติใหม่ โรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๘. แนวทางส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและการออกกำลังกาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. แนวทางจัดหาสถานที่กำจัดขยะและดำเนินการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี ๒. แนวทางการจัดการและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. แนวทางอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔. แนวทางสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. แนวทางปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบล ๖. แนวทางก่อสร้างฝายชะลอน้ำตามแนวพระราชดำริ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๑. แนวทางส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ๓. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและการบริการประชาชน ๔. แนวทางปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ๕. แนวทางส่งเสริมการพัฒนารายได้ให้แก่เทศบาลตำบลดอนศิลา

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๔.๒.๒ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนศิลาด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีโรงโม่หินอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลดอนศิลาไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณของเทศบาลตำบลดอนศิลามีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สารธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลดอนศิลา ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาคือเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ ๔ ด้านการพัฒนาศักยภาพชีวิตและสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
๒. เทศบาลตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
๓. เทศบาลตำบลดอนศิลา มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้เทศบาลตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหายาเสพติด เช่น ยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลดอนศิลาค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะ เข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงาน กันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลดอนศิลา เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑๓ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นิติกรชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ))	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ))	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๙	อัตรา
-พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๔	อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMA, การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว, การพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข, การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน และการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ในด้าน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ,ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม, ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน.	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ))	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๔	อัตรา

สอดคล้องกับสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
-นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๓	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ))	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๒	อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMA, การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ, ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษาออกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานครูเทศบาล

-ครู (คศ.๒)	จำนวน	๒	อัตรา
-ครู (คศ.๑)	จำนวน	๓	อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ))	จำนวน	๓	อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
---------------------------------	-------	---	-------

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

เทศบาลตำบลดอนศิลาได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราจ้างใหม่ รวมทั้งวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมี ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจ และวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๒.๓ ตามกรอบอัตรากำลังเดิมได้มีการกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป อาศัยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้มีการแก้ไขและกำหนดตำแหน่งคนงานทั่วไป เป็นตำแหน่ง คนงาน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. ส่วนปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการรับโอน ว่างเมื่อ ๑ ก.ค. ๒๕๖๓
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ข. กองคลัง (๐๔)									
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการรับโอน ว่างเมื่อ ๑ ก.ค. ๒๕๖๓
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. กองช่าง (๐๕)									
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ สรรหาของ กสธ.
๔๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา ของ กสธ. ว่างเมื่อ ๑๗ ก.ค. ๖๑
๔๔	นายช่างโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการรับโอน
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ง. กองการศึกษา (๐๘)									
๕๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการรับโอน
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการรับโอน
พนักงานครูเทศบาล									
๕๗	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านจอเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ครู คศ.๑ (ศพด.บ้านดอนใต้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านชัยพฤกษ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ครู คศ.๑ (ศพด.บ้านจอเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครู คศ.๑ (ศพด.บ้านช่องลม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนใต้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านจอเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านจอเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จ. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลดอนศิลามีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๑๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

สรุปอัตราค่าจ้างที่ต้องการของเทศบาลตำบลดอนศิลาทุกส่วนราชการต้องการอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง ๖๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๔	อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๗	อัตรา
๓. พนักงานครู ทต. (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๕	อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๔. พนักงานครู ทต. (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	-	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๙	อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๐	อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลดอนศิลาไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลดอนศิลาอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานครูเทศบาล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลดอนศิลา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะมีระบบการทำงานมีประสิทธิภาพอยู่หรือไม่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาลการเดินทางสะดวก
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบ
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัว
๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย
๒. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอในให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลเป็นอย่างดี ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๓. บุคลากรมีโอกาสในพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๔. มีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

อุปสรรค (Threats : T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. มีภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง

จากการกำหนดอัตรากำลังในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๓๕ ได้ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๓
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๗
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 แล้ว)

เทศบาลตำบลอนศิลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อ - สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า				อัตราที่ลดลง เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	1	1	453,960	168,000	1	1	1	-	-	-	16,320	16,440	16,440	638,280	654,720	671,160				
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560				
3	สำนักปลัดเทศบาล (01) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720				
4	ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	411,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	443,220	456,840	470,460				
5	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480				
6	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640				
7	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240				
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920				
9	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	288,120	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760				
10	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	241,440	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760				
11	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	357,720	0	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480				
12	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640				
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720				

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 แล้ว)

เทศบาลตำบลค้อใหญ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อ - สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน		เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
					ปีฐาน	ปีปัจจุบัน																
	พนักงานจ้าง																					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
14	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	1	1	120,960	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	4,920	5,040	5,280	125,880	130,920	136,200	
15	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	1	1	121,440	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,360	131,520	136,800	
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
16	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
17	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
18	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
19	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
20	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
21	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
22	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
23	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
24	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
25	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
26	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
27	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
28	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

เทศบาลตำบลอนทิล่า นำผลวิเคราะห์การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้ไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อ - สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2564	2565	2566		2564	2565	2566		2564	2565	2566
29	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	416,160	42,000		1	1	1	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520
30	ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	356,160	18,000		1	1	1	-	-	13,320	13,080	13,440	387,480	400,560	414,000
31	นักวิชาการคลัง	ป.ก.ชก.	1	1	210,840	0		1	1	1	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760
32	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	1	0	355,320	0		1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	1	1	152,760	0		1	1	1	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720
34	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	1	1	356,160	0		1	1	1	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000
35	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	1	1	225,720	0		1	1	1	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280
	พนักงานจ้าง																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
36	ลูกน้องแผนกเก็บขยะและขยะพิษอิน	คุณวุฒิ	1	1	112,800	0		1	1	1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
37	คนงาน	-	1	1	108,000	0		1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
38	คนงาน	-	1	1	108,000	0		1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
39	คนงาน	-	1	1	108,000	0		1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
40	คนงาน	-	1	1	108,000	0		1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบาลซึ่งมีอยู่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 แล้ว)

เทศบาลตำบลอนาคิลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อ - สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)		2564	2565	2566	2564	2565	2566	2566	2564	2565	2566	2566
41	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	409,320	42,000		1	1	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	
42	วิชาวราโยธา	ปท./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000		367,320	379,320	391,320	
43	นาช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720		307,620	317,340	327,060	
44	นาช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	234,960	0	1	1	1	-	9,360	9,960	10,200		244,320	254,280	264,480	
45	นาช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720		307,620	317,340	327,060	
	พนักงานช่าง																	
	พนักงานช่างตามภารกิจ																	
46	ผู้ช่วยนาช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	1	1	112,800	0	1	1	1	-	4,560	4,800	4,920		117,360	122,160	127,080	
47	ผู้ช่วยนาช่างโยธา	คุณวุฒิ	1	1	112,800	0	1	1	1	-	4,560	4,800	4,920		117,360	122,160	127,080	
48	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเล็ก	ทักษะ	1	1	192,960	0	1	1	1	-	7,800	8,040	8,400		200,760	208,800	217,200	
49	ผู้ช่วยนาช่างสำรวจ	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	4,560	4,800	4,920		117,360	122,160	127,080	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 แล้ว)

เทศบาลตำบลองเคลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อ - สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วนที่ต่ำกว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า						อัตราากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
					เงินเดือน	เงินสำรอง															
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
50	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000			
51	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000			
52	กองการศึกษา (08) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000			
53	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	1	288,120	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760			
54	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120			
55	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060			
56	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060			
	พนักงานครูเทศบาล																				
57	ครู สังกัดสพด.บ้านจอเจริญ	คศ.2	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
58	ครู สังกัดสพด.บ้านคอนใต้	คศ.1	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จำนวน		
59	ครู สังกัดสพด.บ้านชัยพฤกษ์	คศ.2	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อัตรา		
60	ครู สังกัดสพด.บ้านจอเจริญ	คศ.1	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้		
61	ครู สังกัดสพด.บ้านช่องลม	คศ.1	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		

การค้าที่เกี่ยวข้องกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในทางอ้อมงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 แล้ว)

หมายเหตุ

: สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ข้อมูลถูกต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 (63,910,000 บาท)

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 67,105,500 บาท = $(63,910,000 \times 5\%) + 63,910,000 = 67,105,500$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 70,460,775 บาท = $(67,105,500 \times 5\%) + 67,105,500 = 70,460,775$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 73,983,814 บาท = $(70,460,775 \times 5\%) + 70,460,775 = 73,983,814$

: ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำฝ่ายโขน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด

ที่ มท. 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

(ลงชื่อ).....
(นางแพรทอง สมตา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....
(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลคอนศิลา

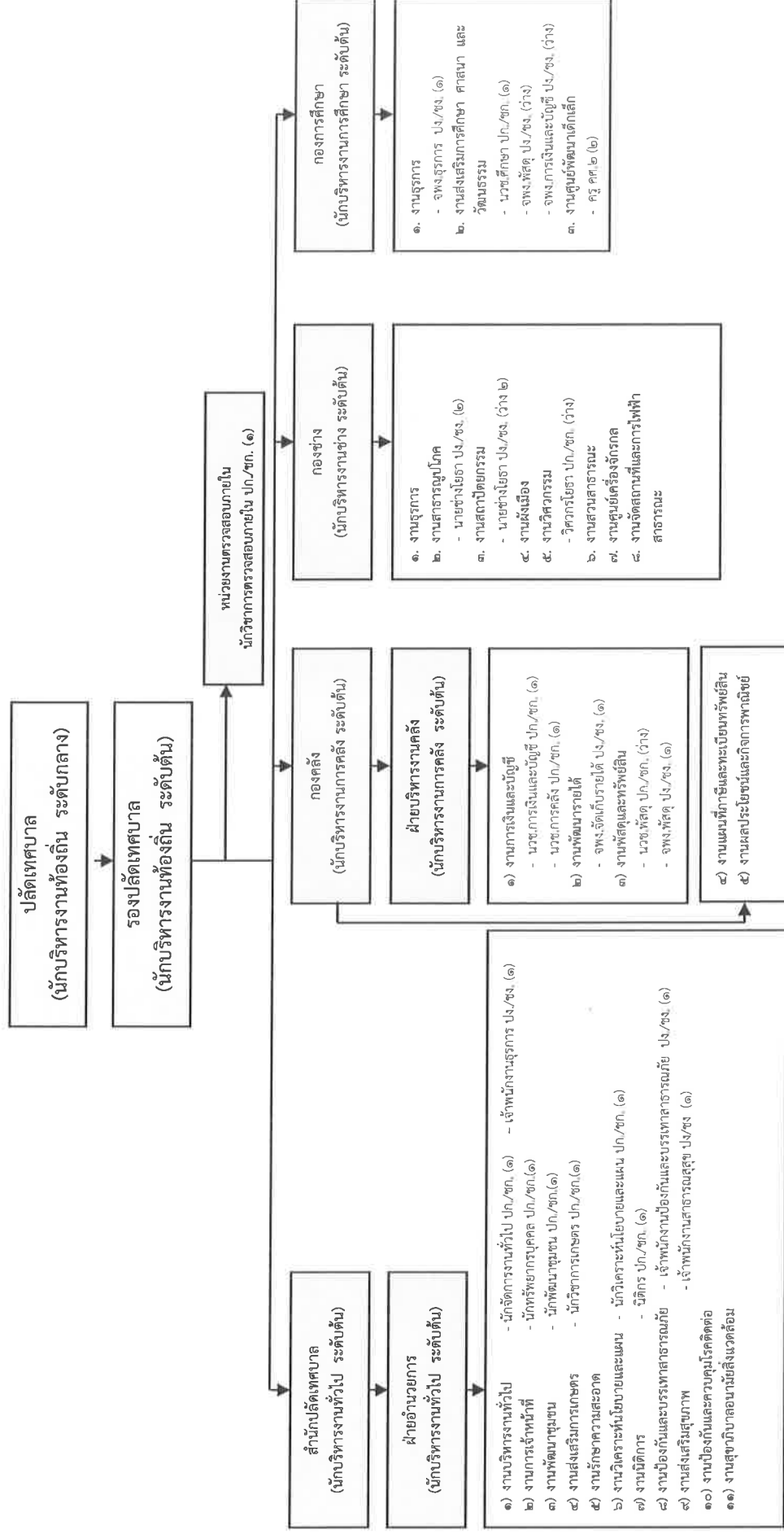
(ลงชื่อ).....
(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลคอนศิลา

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

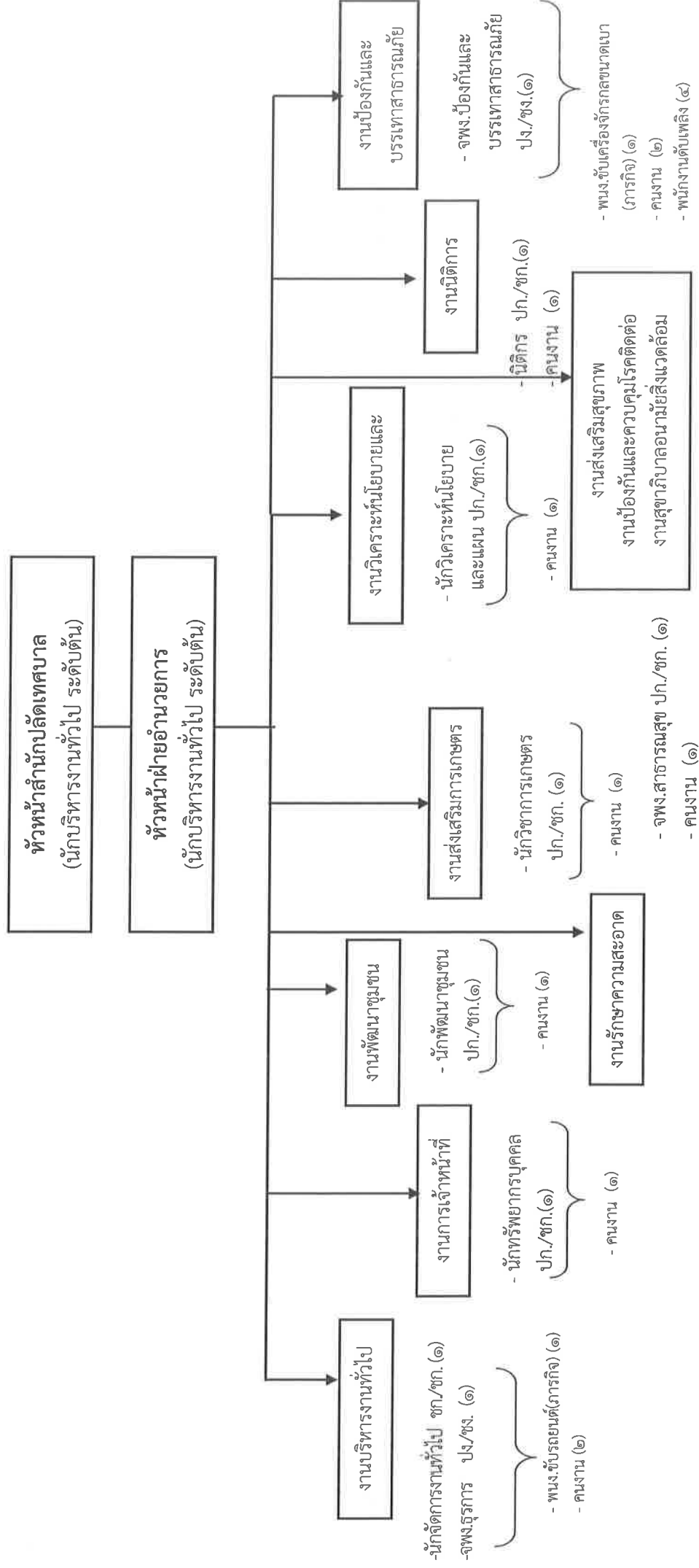
(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

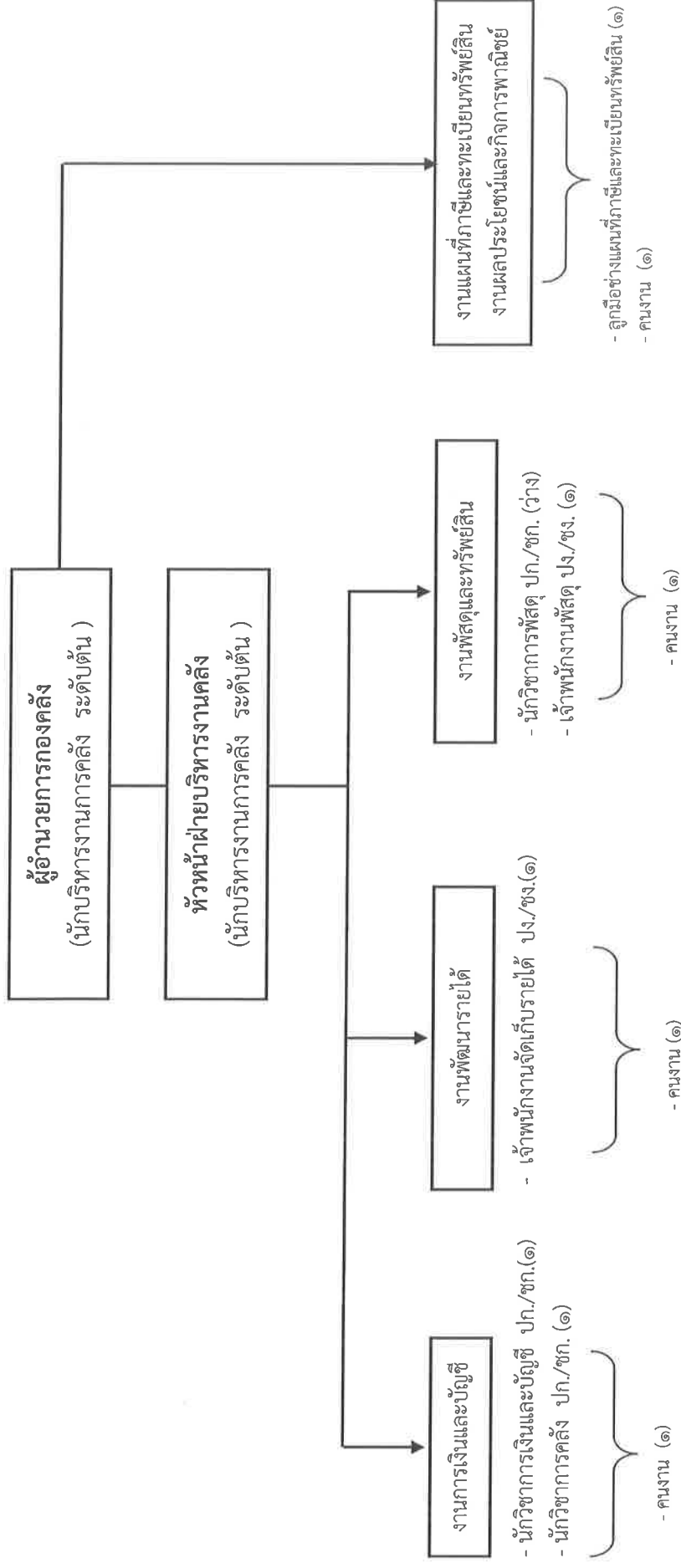
กรอบโครงสร้างของส่วนราชการเทศบาลตำบลอนศิลา



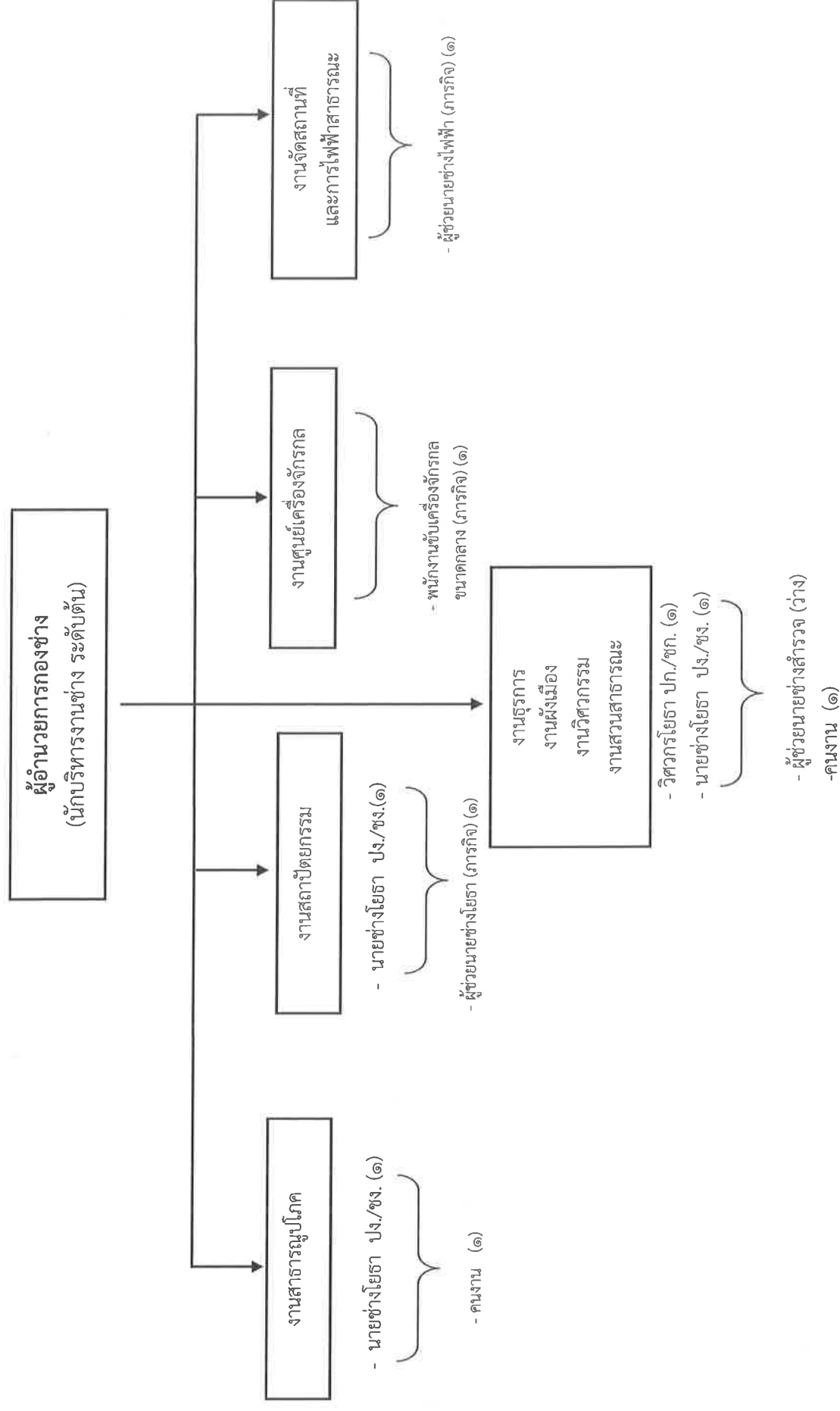
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานครู เทศบาล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๖	๑๐	๒	๐	๓	๘	๕	๑๐	๒๐	๖๖ (ว่าง ๗)



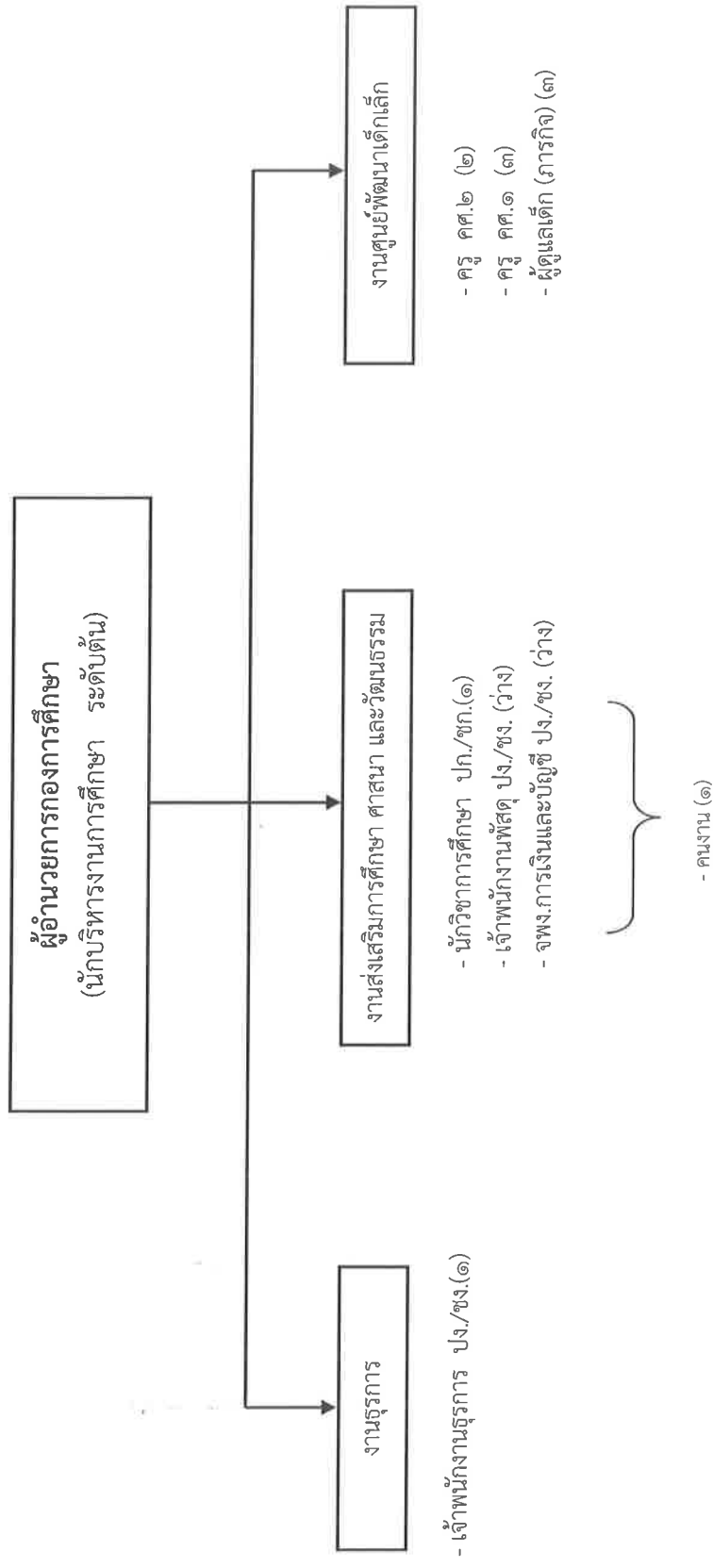
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ชำนาญการ ปฏิบัติ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๕	๑	๑	๒	๒	๑๓	๒๖ (ว่าง ๑)



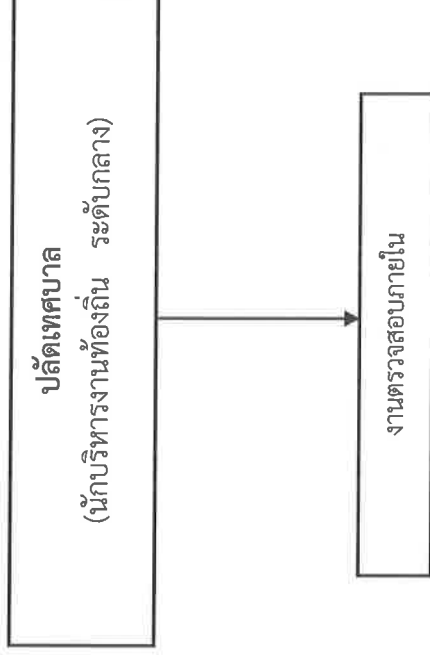
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	๒	๑	๑	๑	๔	๑๒ (ว่าง ๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	๒	๔	๑๑ (ว่าง ๓)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานครู เทศบาล	พนักงานเจ้า ตามภารกิจ	พนักงานเจ้า ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑		-	๓	๕	๓	๑	๑๔ (ว่าง ๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑

11. บัญชีรายชื่อการติดบอลลูกการเข้าสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลดอนหิรา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานเทศบาล														
1	นายทวีศักดิ์ นาทอง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	บพ.	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	บพ.	453,960 (37,830x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	
2	นายอุษณาฤทธิ์ หนสมสุข	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	บพ.	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	บพ.	435,720 (36,310x12)	42,000 (3,500x12)	42,000 (3,500x12)	
สำนักปลัดเทศบาล (01)														
พนักงานเทศบาล														
3	นายอัครเดช สว่างงาม	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	42,000 (3,500x12)	
ฝ่ายอำนวยการ														
4	นาง	ว่าง	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.	393,600 (((15,430+50,170)/2*12))	18,000 (1,500x12)	18,000 (1,500x12)	ว่าง 1 ก.ค. 2563
5	นายสุเมธ มหาวงศ์นันท์	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	12-2-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	วิชาการ	12-2-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	วิชาการ	323,760 (27,480x12)	323,760 (27,480x12)	54,000 (4,500x12)	
6	นางแพรวทอง สมดา	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	วิชาการ	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	วิชาการ	323,760 (26,980x12)	323,760 (26,980x12)		
7	นางสุวรรณี ดอกหอม	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	วิชาการ	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	วิชาการ	389,400 (32,450x12)	389,400 (32,450x12)		
8	น.ส.เบ็ญจทรัพย์ สวัสดิวงศ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	วิชาการ	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	วิชาการ	409,320 (34,110x12)	409,320 (34,110x12)		
9	นายสมจิตต์ บุญมาวงศ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	วิชาการ	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	วิชาการ	288,120 (24,010x12)	288,120 (24,010x12)		
10	นายพิทักษ์พงษ์ ศรีรัตน์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต เอกคณิตศาสตร์	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	วิชาการ	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	วิชาการ	241,440 (20,120x12)	241,440 (20,120x12)		
11	สืบเอกพิทักษ์ คำน้อย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-4805-001	จงป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ทั่วไป	12-2-01-4805-001	จงป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ทั่วไป	357,720 (29,810x12)	357,720 (29,810x12)		
12	นางสาวสุจิตา มณีรัตน์	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-4601-001	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	12-2-01-4601-001	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	138,120 (11,510x12)	138,120 (11,510x12)		
13	นางสาววันจิตร จันทพูน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	12-2-01-4101-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	12-2-01-4101-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	155,640 (12,970x12)	155,640 (12,970x12)		

ที่	ชื่อ-สกุล	ภูมิลำเนา การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	อัตรา	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	ค่าประจำตำแหน่ง	เงินที่โอนมา จากปีอื่น ๆ

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

14	นายสุระศักดิ์ แก้วเมือง	ม.3	-	พนักงานจ้างเบรยงค์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานจ้างเบรยงค์ (ทักษะ)	-	-	-	120,960 (10,080x12)			
15	นายภาสกร ปวนสิงห์	ปวช.	-	พนักงานจ้างเบรยงค์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานจ้างเบรยงค์ (ทักษะ)	-	-	-	131,440 (10,120x12)			

พนักงานจ้างทั่วไป

16	นางสาวสุพรรณภา กันธิยะ	ปริญญาตรี บัณฑิตจบใหม่	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
17	นางสาวพูนใจ กันทะรส	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
18	น.ส.อัมพร แก้วเมือง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
19	นายชนะพงษ์ ชื่นดี	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม (วิชาช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
20	นางสาวพัชรกานท์ หักนิมฉาย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
21	นางจินตนา สว่างงาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
22	น.ส.กัญญ์กรณีย์ พรมรัตน์	ปวส. การบัญชี	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
23	นางจักรกริช เทพสุวรรณ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
24	นางสาวพจัน นุญเนื่อง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
25	นายภาสกร บุตรคง	ม.6	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
26	นายบุญส่ง วงศ์บุญ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
27	นายธีรพงศ์ ทรัพย์รัตน์	ม.6	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	108,000 (9,000x12)			
28	นายศุภกษณะ ฉะรินทร์	ม.6	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	พนักงานจ้างเบรยงค์	-	-	-	108,000 (9,000x12)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดิม			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน

กองคลัง (04)

พนักงานเทศบาล

29	นางชญานา กันหาสุวรรณ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	
----	----------------------	---	------------------	--	-----	-----	------------------	--	-----	-----	------------------------	----------------------	--

ฝ่ายบริหารงานคลัง

30	น.ส.ดวงพร ปาจิยะ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	356,160 (29,680x12)	18,000 (1,500x12)	
31	นางนงนรีรัตน์ คำเงิน	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิตการบัญชี	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ	210,840 (17,570x12)		
32	ว่าง		12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ชก.	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ชก.	355,320 (9,740+49,480)/2*12)		ว่าง 1 ก.ค. 2563
33	นายอานนท์ ศิวทรัพย์	ปวส.หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ พณิชยการ การตลาด	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	152,760 (12,730x12)		
34	น.ส.เพ็ญพิศ มะโนหาญ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (บัญชี)	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	356,160 (29,680x12)		
35	นางโสภาพรณ ปวงคำ	ปวส.การตลาด	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	225,720 (18,810x12)		

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

36	นายประจักษ์ ปราดักร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมก่อสร้าง	-	ลูกจ้างแผนกพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	-	-	-	ลูกจ้างแผนกพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	-	-	112,800 (9,400x12)		
----	---------------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------	--	--

พนักงานจ้างทั่วไป

37	น.ส.นงลักษณ์ อัครพุดพัฒน์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)		
38	น.ส.เกาะกต จันตะนาเขต	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (แบบงวิชาการตลาด)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)		
39	นางคณมา วงศ์ตะวัน	ม.6	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)		
40	นางสาวศิริณทิพย์ ไร่ไพ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	

กองช่าง (05)

พนักงานเทศบาล

41	นายประมุข ขวรงค์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	12-2-05-2103-001	ผู้ช่วยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	12-2-05-2103-001	ผู้ช่วยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)		ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี กตอ.
42	ว่าง	-	12-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	12-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	355,320 (9,740x49,480/2x12)			ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี กตอ.
43	ว่าง	-	12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	297,900 (8,750+40,900/2)*12)			ว่างเต็ม ขอใช้บัญชี กตอ.
44	นายอิทธิพงศ์ พิทธิมาฉาย	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	12-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	234,960 (19,580x12)			
45	ว่าง	-	12-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	12-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	297,900 (8,750+40,900/2)*12)			ว่างเต็ม

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

46	นายสมชาย นาทอง	ป.ท. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	112,800 (9,400x12)			
47	นายบุญฤทธิ์ นันดี	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	112,800 (9,400x12)			
48	นายบุญฤดี คอมนชัย	ม.6	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (ทักษะ)	-	-	192,960 (16,080x12)			
49	นายวุฒพล ไทยโกษา	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	-	112,800 (9,400x12)			

พนักงานจ้างทั่วไป

50	นายพลกร กายแก้ว	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
51	นางสาวอราร หลักคำ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			

ร.ร. - ยุทธ	ข้อมูลผู้ การศึกษา	กองมศึกษาประถม				กองมศึกษาสูง				งบการเงิน				หมายเหตุ
		งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	งบที่ว่าง	

กองมศึกษา (08)

พนักงานเทศบาล

52	นายพรเชิด ห้วย	ปริญญาโท ศึกษาเศรษฐมหบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	ผู้อำนวยการ (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	356,160 (29,680x12)	42,000 (3,500x12)			
53	นางฉัฐธิดา หิพย์ปัญญา	ปริญญาโท เศรษฐมหบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	วิชาการ	วิชาการ	จำนวนการ	288,120 (24,010x12)				
54	พันเอกวิชาญ เมฆศิริ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหบัณฑิต	12-2-08-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ท.ว.ไป	ปฏิบัติงาน	ท.ว.ไป	ท.ว.ไป	ปฏิบัติงาน	341,160 (28,430x12)		6,960 (580x12)		
55	ว่าง	-	12-2-08-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ท.ว.ไป	ปฏิบัติงาน	ท.ว.ไป	ท.ว.ไป	ปฏิบัติงาน	297,900 (8,750x12)				ว่างเดิม
56	ว่าง	-	12-2-08-4201-001	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ท.ว.ไป	ปฏิบัติงาน	ท.ว.ไป	ท.ว.ไป	ปฏิบัติงาน	297,900 (8,750x12)				ว่างเดิม

พนักงานเทศบาล

57	นางยุริ กอนคำ	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	12-3-08-2204-587	ครู สังกัด ศพด.บ้านจอนเจริญ	-	คศ.2	ครู	-	คศ.2	3,500				จำนวนอัตรา ที่ว่างเดิม
58	นางนางเยาว์ มานะกิจ	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	12-3-08-2204-588	ครู สังกัด ศพด.บ้านจอนเจริญ	-	คศ.1	ครู	-	คศ.1					ลดจำนวนจาก อัตราเดิม
59	นางประภัสสร อริพันธ์	ปริญญาโท เศรษฐศาสตรมหบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	12-3-08-2204-589	ครู สังกัด ศพด.บ้านจอนเจริญ	-	คศ.2	ครู	-	คศ.2	3,500				
60	นางพนมน้อย คำมา	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	12-3-08-2204-590	ครู สังกัด ศพด.บ้านจอนเจริญ	-	คศ.1	ครู	-	คศ.1					
61	น.ส.สมหมาย ดอนเส	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	12-2-08-2204-581	ครู สังกัด ศพด.บ้านจอนเจริญ	-	คศ.1	ครู	-	คศ.1					

พนักงานจ้างตามภารกิจ

62	น.ส.สมคิด วงษ์ษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท.ก.บ.บ.)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท.ก.บ.บ.)	-	-					จำนวนอัตรา ที่ว่างเดิม
63	น.ส.ธีระนะ ธรรมะอินทร์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท.ก.บ.บ.)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท.ก.บ.บ.)	-	-					ลดจำนวนจาก อัตราเดิม
64	น.ส.อนงค์ หิวงค์	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท.ก.บ.บ.)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท.ก.บ.บ.)	-	-					

[illegible]

(21) ปลูกป่าอบะและมะค่า

66	น.ส.ภัทรวดี ศรีบุญด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิธีการ	จำนวนการ 336,360 (28,030x12)
----	---------------------	--	------------------	------------------------	---------	------------------------------------

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางแพรทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลตำบลอนันต์ลา

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลอนันต์ลีลา

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลดอนศิลา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลดอนศิลา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบด้วย

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

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนศิลา ประกาศให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดอนศิลา ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงบริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
๙. พึงเคารพผู้ที่อาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนา จากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา
๘. มีเวลาว่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

ภาคผนวก



ที่ ขร ๕๘๖๐๑/๑๕๓๓

สำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ๕๗๒๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง นำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

อ้างถึง มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และส่งให้จังหวัด จำนวน ๑ เล่ม นั้น

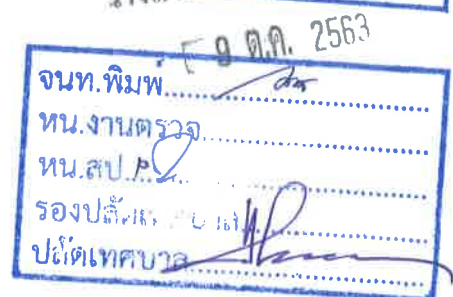
เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการประกาศการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๖๙๑
โทรสาร ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๐๕๓





ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาล
ตำบลดอนศิลา ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติ ก.ท.จ. เชียงราย
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา



ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา

เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบล
ดอนศิลา ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๗ (๕) ของ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ
หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติ ก.ท.จ.เชียงราย
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา รายละเอียดปรากฏ
ตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณฐานทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้ มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และ เครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการ ตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและ การเก็บรักษา งานตรวจสอบ ทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา



ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาล
ตำบลดอนศิลา ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๗ (๕) ของ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติ ก.ท.จ.เชียงราย
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแบ่งงานภายใน
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
 (แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

สำนัก / กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานส่งเสริมการเกษตร (๕) งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๒. <u>กองคลัง</u>	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัฒนารายได้ (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. <u>กองช่าง</u>	(๑) งานธุรการ (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานวิศวกรรม (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. <u>กองการศึกษา</u>	(๑) งานธุรการ (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	(๑) งานตรวจสอบภายใน	


 (นายทวีศักดิ์ นาทอง)
 ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
 นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา



ที่ ขร ๕๘๖๐๑/ ๑๑๘๒

สำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ๕๗๒๑๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๓๒๔
ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน	๑	เล่ม
	๒. เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ	จำนวน	๑	เล่ม

ตามที่อ้างถึง ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้ความเห็นชอบดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ทันประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

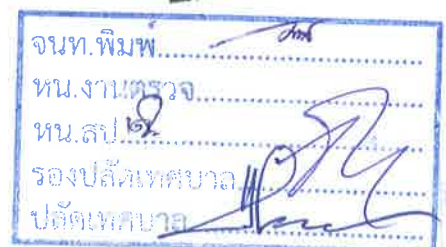
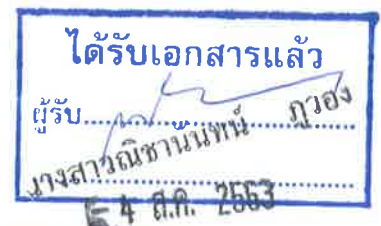
เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๖๙๑
โทรสาร ๐ - ๕๓๗๓ - ๖๐๕๓



-ร่าง-



ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาล
ตำบลดอนศิลา ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖, ๑๘ ของ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติ ก.ท.จ. เชียงราย
ครั้งที่ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

-ร่าง-



ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาล
ตำบลดอนศิลา ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๗ (๕) ของ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติ ก.ท.จ.เชียงใหม่
ครั้งที่ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแบ่งงานภายใน
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
 (แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ กันยายน ๒๕๖๓)

สำนัก / กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานส่งเสริมการเกษตร (๕) งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๒. <u>กองคลัง</u>	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัฒนารายได้ (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. <u>กองช่าง</u>	(๑) งานธุรการ (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานวิศวกรรม (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. <u>กองการศึกษา</u>	(๑) งานธุรการ (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	(๑) งานตรวจสอบภายใน	

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
 ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
 นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

-ร่าง-



ประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา

เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบล
ดอนศิลา ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๗(๕) ของ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ
หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมติ ก.ท.จ.เชียงใหม่
ครั้งที่ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 (แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ กันยายน ๒๕๖๓)

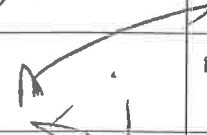
ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและ การเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

บัญชีรายชื่อผู้เข้าประชุมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทวีศักดิ์ นาทอง	ปลัดเทศบาล		ประธานกรรมการ
๒	นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข	รองปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายประมุข ขรวงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายบรรเจิด ห้วนนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นายอัคเดช สวงาม	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นางแพรทอง สมตา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทวีศักดิ์ นาทอง	ปลัดเทศบาล	ทวีศักดิ์ นาทอง	ประธานกรรมการ
๒	นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข	รองปลัดเทศบาล	ญาณฤทธิ์ หนสมสุข	กรรมการ
๓	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กาญจนา กันหาสุวรรณ	กรรมการ
๔	นายประมุข ขวรงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ประมุข ขวรงค์	กรรมการ
๕	นายบรรเจิด ห้วนนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	บรรเจิด ห้วนนา	กรรมการ
๖	นายอัคเดช สวงาม	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อัคเดช สวงาม	กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นางแพรทอง สมตา	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	แพรทอง สมตา	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
	-			

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

นายทวีศักดิ์ นาทอง

ประธานกรรมการ

- ตามที่เทศบาลฯ ได้รับหนังสือแจ้งจากอำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว ๒๒๕๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลาตามคำสั่งที่ ๔๔๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน

เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ สํารวจ ประเมิน และกำหนดกรอบในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานและ ลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ตลอดจนการระคํ่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปนั้น ขอให้เลขานุการชี้แจง รายละเอียด

นายอัคเดช สวองาม
เลขานุการ

ในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนดังนี้

- ๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสม กับอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ กำหนดตำแหน่งให้ เป็นไปตามมติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม
- ๔ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาล ให้เหมาะสม
- ๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังคน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเพื่อให้การ บริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมการระคํ่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

ในเบื้องต้นต้องนำกรอบโครงสร้างของขนาดเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) ได้กำหนดไว้ เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง เนื่องจากเทศบาล ตำบลดอนศิลานั้นเป็นเทศบาลขนาดกลาง จึงต้องอาศัยกำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง และจำนวนพนักงานให้สอดคล้องกับขนาดและภารกิจ รวมทั้งปริมาณงาน และคํานึง ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลในอนาคตด้วย ซึ่งจะต้องไม่เกินกว่าที่ พ.ร.บ. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด คือต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของค่าใช้จําย่ ประจำปี ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ ก็ได้มอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและ รายละเอียด พร้อมกรอบตำแหน่งเดิมที่เคยมี และได้ให้ศึกษาจากคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งจากการที่ได้ให้แต่ละกองได้วิเคราะห์ปริมาณงาน และความจำเป็น ในการกำหนดตำแหน่งในการปฏิบัติงานแล้วเสนอความเห็นมานั้น รายละเอียดปรากฏตาม ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓) ที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอให้ท่าน พิจารณา ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนศิลา ดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนศิลา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ ตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาล (เทศบาลประเภทสามัญ)

เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานส่งเสริมการเกษตร (๕) งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานส่งเสริมการเกษตร (๕) งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๗ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัฒนารายได้ (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
<u>๓.กองช่าง</u> (๑) งานธุรการ (๒) งานก่อสร้าง (๓) งานออกแบบควบคุมอาคาร (๔) งานผังเมือง (๕) งานวิศวกรรม (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	<u>๓.กองช่าง</u> (๑) งานธุรการ (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานวิศวกรรม (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
<u>๔.กองการศึกษา</u> (๑) งานธุรการ (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<u>๔.กองการศึกษา</u> (๑) งานธุรการ (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑) งานตรวจสอบภายใน	<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑) งานตรวจสอบภายใน

จากการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน เพื่อกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนศิลา มีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างมาก ซึ่งจะส่งผลให้ในอนาคต อาจมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และสามารถวางแผนการใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้
 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ก. สำนักปลัดเทศบาล									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ									
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	
ข. กองคลัง									
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานตามภารกิจ								
๓๖	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
ค. กองช่าง									
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.
๔๓	นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๕	นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
จ. กองการศึกษา									
๕๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล									
๕๘	ครู คศ.๒ (สพด.บ้านจอยเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	ครู คศ.๑ (สพด.บ้านดอนใต้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ครู คศ.๒ (สพด.บ้านชัยพฤกษ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครู คศ.๑ (สพด.บ้านจอยเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ครู คศ.๑ (สพด.บ้านช่องลม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (สพด.บ้านดอนใต้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (สพด.บ้านจอยเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (สพด.บ้านจอยเจริญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
จ. หน่วยงานตรวจสอบภายใน									
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	

หมายเหตุ:	อัตรากำลังข้าราชการที่มีตามกรอบฯ	จำนวน	๓๖	ตำแหน่ง
	อัตรากำลังข้าราชการที่มีคนครอง	จำนวน	๒๙	ตำแหน่ง
	อัตราตำแหน่งว่างตามกรอบฯ	จำนวน	๗	ตำแหน่ง
	อัตรากำลังพนักงานจ้างที่มีตามกรอบฯ	จำนวน	๓๐	ตำแหน่ง
	อัตรากำลังพนักงานจ้างที่มีคนครอง	จำนวน	๒๙	ตำแหน่ง
	อัตราตำแหน่งว่างตามกรอบฯ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
	ตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลังเดิม	จำนวน	๖๖	อัตรา
	ตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลังปี ๖๔	จำนวน	๖๖	อัตรา
	ตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลังปี ๖๕	จำนวน	๖๖	อัตรา
	ตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลังปี ๖๖	จำนวน	๖๖	อัตรา

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลดอนศิลามีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๑๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลดอนศิลาทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๒ ตำแหน่ง ๖๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๔	อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๗	อัตรา
๓. พนักงานครู ทต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๕	อัตรา
๔. พนักงานครู ทต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	-	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๙	อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๐	อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลดอนศิลาไม่สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลดอนศิลาอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานครูเทศบาล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลดอนศิลา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรมีระบบการทำงานมีประสิทธิภาพอยู่หรือไม่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาลการเดินทางสะดวก
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบ
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัว
๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย
๒. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลเป็นอย่างดี ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๓. บุคลากรมีโอกาสในพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๔. มีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน

อุปสรรค (Threats : T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. มีภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง

จากการกำหนดอัตรากำลังในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๓๕ ได้ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๓
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๖
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๙

นางแพรทอง สมตา แจ้งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งของ พนักงานจ้างทั่วไป จากตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ คนงานทั่วไป เป็นตำแหน่ง คนงาน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน
ตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ ตามมติ ก.ท.จ.
เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

นายทวีศักดิ์ นาทอง
ประธานกรรมการ

- ท่านใดมีข้อเสนอ ที่จะเพิ่มเติมในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ในครั้งนี้หรือไม่หากไม่มี ก็ขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผน
อัตรากำลังในครั้งนี้ เพื่อจกได้นำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
 - ไม่มี

นายทวีศักดิ์ นาทอง
ประธานกรรมการ ขอขอบคุณทุกท่านและขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๒๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึก

(นายอัคเดช สวยงาม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจบันทึก

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ขร ๕๘๖๐๑/

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ตามที่เทศบาลตำบลดอนศิลาได้ออกคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา ตามคำสั่ง ที่ ๔๔๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๓๐ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลดอนศิลา ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวิศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

รับทราบ

๑. รองปลัด
๒. หัวหน้าสำนักปลัด
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖. นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา
วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนศิลา ชั้น ๒

- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ไม่มี |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องอื่น ๆ |



คำสั่งเทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ๔๔๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลัง ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา ดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ชร ๕๘๖๐๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

เรื่องเดิม

ตาม หนังสือที่ ชร ๐๐๒๓.๒๑/ว ๒๒๙๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อำเภอเมืองฯ แจ้งให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยกำหนดให้จัดสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวแล้วเสร็จตามกำหนด จึงขอพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการได้จัดส่งบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง และบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อจักได้นำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด๓๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

๔. แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ข้อ ๒๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. หนังสืออำเภอเวียงชัย ที่ ชร ๐๐๒๓.๒๑/ว ๒๒๙๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และทันห้วงเวลาที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงขออนุมัติประสานทุกส่วนราชการได้ดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

/จึงเรียน...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางแพรทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

เห็นชอบให้ดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว

(นายอัคเดช สวงาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

เห็นชอบให้ดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว

(นายญาณฤทธิ์ หนสมสุข)

รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

เห็นชอบให้ดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

เห็นชอบให้ดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ขร ๕๘๖๐๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เรื่องเดิม

ตาม หนังสือที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว ๒๒๙๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ อำเภอเวียงชัย แจ้งให้ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยกำหนดให้จัดสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวแล้วเสร็จตามกำหนด จึงเห็นควรพิจารณา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์ให้ ทุกส่วนราชการได้จัดส่งบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง และบัญชีแสดงการ คำนวณจำนวนอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อจักได้ นำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อกฎหมาย

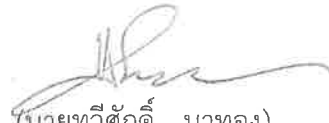
๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนด จำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง
๔. แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ข้อ ๒๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. หนังสืออำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว ๒๒๙๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล ตำบลดอนศิลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและทันห้วงเวลาที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงแจ้งให้ทุกส่วนราชการได้ดำเนินการจัดทำบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง และบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อจักได้นำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

/จึงประชาสัมพันธ์...

จึงประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน



(นายวิศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรี

รับทราบ

๑. รองปลัด
๒. สำนักปลัด
๓. กองคลัง
๔. กองช่าง
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน.....



.....
.....
ศิริกิตติ์
.....
Oran
.....
Putha Sae



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ขร ๕๘๖๐๑/๒๕๕

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

เรื่องเดิม

ตามประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อการบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือ ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว๒๒๙๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนด จำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง
๔. หนังสืออำเภอเวียงชัย ที่ ขร ๐๐๒๓.๒๑/ว ๒๒๙๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงขอยกเลิกคำสั่งเทศบาลตำบล ดอนศิลา ที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลดอนศิลาขึ้นใหม่ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

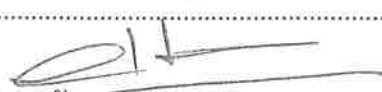
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่นำเสนอมาพร้อมนี้


(นางแพรทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

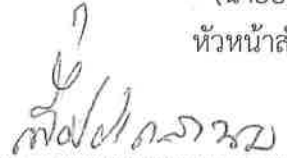
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

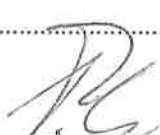

.....
.....


(นายอัศเดช สวยงาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

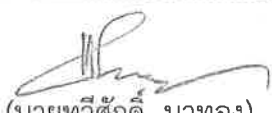

.....
.....


(นายอานาฤทธิ์ หนสมสุข)

รองปลัดเทศบาล

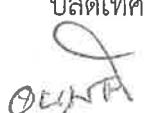
ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา


.....
.....


(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา


.....
.....


(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรี



คำสั่งเทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ๔๔๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลัง ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา ดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังให้คำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทวีศักดิ์ นาทอง)
ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรี

จนท.พิมพ์	
หน.งานตรวจ	
หน.สป	
รองปลัดเทศบาล	
ปลัดเทศบาล	

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย

จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			จำนวนผู้ ดำรงตำแหน่ง	คงเหลือ ตำแหน่งว่างทั้งหมด	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๙)			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามร่างประมาณฯ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕	ร้อยละของลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างตามภารกิจ	คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	เวียงชัย	ดอนศิลา	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	๕๙	๗ อัตรา	๒๓,๘๑	๒๓,๘๔	๒๓,๘๘	๒๔,๘๖	๒๔,๘๖	๑๒.๙๐	๓๐ ก.ค. ๖๓

(ลงชื่อ)

(นางแพพทอง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นายทวีศักดิ์

ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

ผู้ตรวจสอบ

(นายทวีศักดิ์

ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

(ลงชื่อ)

(นายทวีศักดิ์

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

ผู้รับรองข้อมูล

(นายทวีศักดิ์

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคอนศิลา อำเภอเวียงชัย

จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่				เพิ่ม/ลด			จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทั้งหมด	คงเหลือตำแหน่งทั้งหมด	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๙) และพนักงานจ้าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล				คำใช้จ่ายด้านบุคคล	ร้อยละของลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
๑	เวียงชัย	คอนศิลา	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	-	๕๙	๗ อัตรา	๒๓,๘๓๓	๒๓,๘๓๓	๒๓,๘๓๓	๒๓,๘๓๓	๒๓,๘๓๓	๒๓,๘๓๓	๒๓,๘๓๓	๓๐ ก.ค. ๖๓

(ลงชื่อ)



(นางแพรวทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล (ลงชื่อ)



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลตำบลคอนศิลา

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลคอนศิลา

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานประเภททั่วไป, สายงานประเภทวิชาการ และพนักงานจ้าง

ของเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อเทศบาล	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยุบเลิก	คงไว้	
เวียงชัย	ทต.ดอนศิลา	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑-ก.ค.-๖๓		✓	มีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาล ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ เทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
	ทต.ดอนศิลา	กองช่าง	วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ว่างตามแผนฯ		✓	ร้องขอ กสธ. ตามหนังสือ เทศบาลตำบลดอนศิลา ที่ ชร ๕๘๖๐๑/๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓
	ทต.ดอนศิลา	กองช่าง	นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่างตามแผนฯ		✓	ร้องขอ กสธ. ตามหนังสือ เทศบาลตำบลดอนศิลา ที่ ชร ๕๘๖๐๑/๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓
	ทต.ดอนศิลา	กองช่าง	นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	ว่างตามแผนฯ		✓	มีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาล ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ เทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
	ทต.ดอนศิลา	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่างตามแผนฯ		✓	มีภารกิจที่จำเป็นจะต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาล ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ เทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

อำเภอ	ชื่อ เทศบาล	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
เวียงชัย	ทต.ดอนศิลา	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่างตามแผนฯ	อุปนายก	คงไว้	มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และเทศบาล ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ เทศบาลตำบลดอนศิลา ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)  (นางแพงทอง สมตา)
 ผู้บันทึกข้อมูล (ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
 (นายทวีศักดิ์ นาทอง)
 ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
 (นายทวีศักดิ์ นาทอง)
 ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
 นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

การคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

สรุบบ้างประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	เทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ....	การค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ.๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๑๔,๑๓๗,๒๐๓.๐๐	๒,๓๕๓,๔๑๘.๒๐ (ยอดจ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)	๑๖,๔๙๐,๖๒๑.๒๐	๕๙,๘๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๗.๕๕
พ.ศ.๒๕๖๓ (ปีดำเนินการสรรหา)	๑๔,๖๘๐,๒๐๗.๐๐	๒,๔๓๔,๔๑๐.๐๐ (ยอดตั้งจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓)	๑๗,๑๑๔,๖๑๗.๐๐	๖๓,๙๑๐,๐๐๐.๐๐	๒๖.๗๘
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๒๗.๑๗

ผู้กรอกข้อมูล



(นางแพรวทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตรวจสอบแล้วและรับรองถูกต้อง



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	รายการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน		
	๑) เงินเดือน (พนักงานเทศบาล)	๙,๗๒๔,๐๐๐	
	๒) เงินประจำตำแหน่ง	๓๓๐,๐๐๐	
	๓) เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
	- ค่าตอบแทนรายเดือนตำแหน่งปลัดเทศบาล	๘๔,๐๐๐	
	- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.)	๕๔,๐๐๐	
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)		
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	๖,๙๖๐	
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)		
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงานเทศบาล)	๓๑,๗๔๐	
๒	ค่าจ้างพนักงานจ้าง		
	๑) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (เดิม)		
	๒) ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๓,๒๔๓,๐๐๐	
	๓) เงินเพิ่มค่าครองชีพพนักงานจ้าง	๓๘๔,๐๐๐	
๓	ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ		
	๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับพื้นที่พิเศษ		
	๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร		
	๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๒๑๗,๒๐๐	
	๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		
	๕) เงินตอบแทนปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุด ราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		
	๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการทันตแพทย์และเภสัชกร ที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		
	๗) ค่าเช่าบ้าน	๕๔๖,๐๐๐	
	๘) เงินทำขวัญข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตราย หรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่		
	๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ในระหว่างเดินทางไปราชการ	๓๐,๐๐๐	

ลำดับ ที่	รายการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	๑๐) บำเหน็จลูกจ้างประจำ		
	๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)		
	๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๘๑,๓๘๐	
	๑๓) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๗,๒๖๐	
	๑๔) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ		
	๑๕) เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้างที่กำหนดใหม่		
	๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	๕๖๘,๐๖๐	
	๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอภัยและรักษา ความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
	๑๘) เงินโบนัสพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๘๗๐,๘๘๐	
	รวมทั้งสิ้น	๑๖,๒๗๘,๔๘๐	

หมายเหตุ $\frac{๑๖,๒๗๘,๔๘๐ \times ๑๐๐}{๖๕,๐๐๐,๐๐๐} = ๒๕.๐๔\%$

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ประมาณการรายรับ - รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔	๖๕,๐๐๐,๐๐๐
หัก ๑. เงินเดือนพนักงานครูเทศบาล	๑,๕๙๖,๖๐๐
๒. เงินวิทยฐานะ	๘๔,๐๐๐
๓. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๓๓๘,๔๐๐
๔. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	๙,๖๐๐
๕. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๖,๙๒๐
คงเหลือ	๖๒,๙๕๔,๔๘๐

หมายเหตุ $\frac{๑๖,๒๗๘,๔๘๐ \times ๑๐๐}{๖๒,๙๕๔,๔๘๐} = ๒๕.๘๖\%$

