



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลดอนศิลา

อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาให้เหมาะสมอีกด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กำหนดได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล 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	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๓๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๘
๑๔. ภาคผนวก	
- บัญชีตำแหน่งว่างสายงานการสอน/ประภทวิชาการ/ประภททั่วไป/พนักงานจ้าง	๙๐
- บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๙๑
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๙๒
- บัญชีสรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรากำลังของเทศบาล	๙๓
- บัญชีสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๙๔
- บัญชีสรุปการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๙๕
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๖
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๗
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๑๑
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๑๒
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๑๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โบนัสตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนศิลา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล และมาตรา ๕๑ เทศบาลทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน โบนัสตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๕ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๖ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนศิลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลดอนศิลา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา รองปลัด/หัวหน้า ส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนศิลา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี
- งานเลือกตั้ง
- งานประชาสัมพันธ์

- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานจราจร

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- งานส่งเสริมสุขภาพ

(งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เทศบาลตำบลดอนศิลา)

- งานการพาณิชย์
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายบริการงานคลัง

- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒.๓ **กองช่าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณสุขปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสาธารณสุขปโภค
- งานสถาปัตยกรรม
- งานควบคุมอาคาร
- งานการโยธา
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานควบคุมงานก่อสร้าง
- งานสวนสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักรกล
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
- งานเกี่ยวกับการประปา
- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ

๓.๒.๔ **กองการศึกษา** มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวการกีฬาและนันทนาการ สาธารณูปโภคของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนิเทศการศึกษา
- งานบริการข้อมูล สถิติ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๒.๕ **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบภายใน

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน (supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมารวมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดอนศิลา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการพนักงานจ้าง ในเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

ทั้งนี้การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver) ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree+Issue) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอนศิลา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ(Benchmark) กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณ แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ร่วมกับเทศบาลตำบลสิริเวียงชัย อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็น เทศบาลประเภทสามัญ มีลักษณะ การปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสิริเวียงชัย	ข้อมูลของเทศบาลตำบลดอนศิลา
๑. ขนาดของเทศบาล	เทศบาลประเภทสามัญ	เทศบาลประเภทสามัญ
๒. จำนวนประชากร	๗,๘๓๕ คน /๓,๔๒๘ ครัวเรือน	๙,๙๐๖ คน/๓,๗๙๙ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๔ หมู่บ้าน	๑๗ หมู่บ้าน
๔. จำนวนพื้นที่เขตเทศบาล	๓๗.๗ ตารางกิโลเมตร	๑๐๑ ตารางกิโลเมตร
๕. งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๖	๕๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๖๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๖. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสิริเวียงชัย แบ่งเป็น ๔ กอง ๑ หน่วยราชการ รวม ๔๕ คน ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๑ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๙ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๘ คน ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๖ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลา แบ่งเป็น ๔ กอง ๑ หน่วยราชการ รวม ๗๑ คน ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๒ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๒ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๒ คน ๔. กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน
๗. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ, ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง, ค้าขาย

๓.๘. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๓.๙ ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓.๑๐ การให้ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด กรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุน ที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถพยากรณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนศิลาจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลดอนศิลาจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนศิลาให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนศิลาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนศิลาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอนศิลาโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนศิลาเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปทางกายภาพของตำบลดอนศิลา

๑.๑) ที่ตั้ง ขนาด และอาณาเขต

ตำบลดอนศิลาตั้งอยู่ในเขตอำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเวียงชัย ไปทางทิศตะวันออกเป็นระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศูนย์กลางอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เป็นระยะทางประมาณ 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 อำเภอเมือง

เชียงราย

๑.๒) ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลดอนศิลามีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา เหมาะสำหรับการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ สภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง มีอ่างเก็บน้ำแม่ต๋าก และห้วยก้างปลาเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการทำเกษตร ส่วนพื้นที่ดินและเชิงเขาสภาพดิน มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ ในช่วงฤดูกาลเพาะปลูก อาจเกิดการขาดน้ำเพราะฝนทิ้งช่วง ในบริเวณพื้นที่ที่มีความลาดชัน จะมีปัญหาการกัดกร่อนพังทลายของหน้าดิน 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) การใช้ประโยชน์ในที่ดิน

ตำบลดอนศิลา แบ่งพื้นที่การใช้ประโยชน์ ดังนี้

สภาพการใช้ที่ดิน	เนื้อที่ (ไร่)	คิดเป็นร้อยละ
- ข้าวเหนียว	๔,๖๕๓	๒๑.๓๐
- ข้าวเจ้า	๘,๘๔๙	๔๐.๕๑
- ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	๒๐๗	๐.๙๕
- มันสำปะหลัง	๑,๙๒๙	๘.๘๓
- ยางพารา	๒,๖๔๒	๑๒.๐๙
- ปาล์มน้ำมัน	๘๖	๐.๓๙
- ลำไย	๓,๔๘๐	๑๕.๙๓
รวม	๒๑,๘๔๖	๑๐๐.๐๐

ที่มา : งานส่งเสริมการเกษตร เทศบาลตำบลดอนศิลา (ข้อมูลปี ๒๕๖๕)

๒. ข้อมูลด้านการเมือง การบริหาร

๒.๑) ข้อมูลเขตการปกครอง

ตำบลดอนศิลา แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๗ หมู่บ้าน เป็นหมู่บ้านในเขตตำบล
เต็มทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน มีนายนพดล ใฝ่ใจ ตำแหน่ง กำนันตำบลดอนศิลา มีรายนามผู้ใหญ่บ้านของแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	รายชื่อกำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
๑	บ้านสมานมิตร	นายทวีโชค หมายหมั่น	๐๘-๖๑๙๑-๑๑๑๐
๒	บ้านหลังกฤษร	นายดำรงณ์ อินคำปา	๐๘-๓๙๖๑-๓๖๒๔
๓	บ้านช่องลม	นายอำนาจ ชัยอะทะ	๐๙-๒๒๔๗-๐๐๕๔
๔	บ้านจอยเจริญ	นายสมมิตร พูเฟื่อง	๐๘-๑๗๙๖-๘๕๓๙
๕	บ้านชัยพฤกษ์	นางสุมาลี กุลดี	๐๘-๙๙๔๕-๒๔๗๗
๖	บ้านดอยงาม	นายจรัส หมื่นแก้ว	๐๘-๔๔๘๘-๓๖๗๑
๗	บ้านสันม่วงคำ	นายวีระพงษ์ มุลดวง	๐๘-๙๖๕๖-๔๗๖๕
๘	บ้านดอน	นายจันทร์ เดชใจ	๐๘-๒๒๒๗-๒๐๑๓
๙	บ้านดอนใต้	นายนพดล ใฝ่ใจ	๐๘-๑๘๕๙-๑๖๖๙
๑๐	บ้านทุ่งไค้ง	นายบุญ ไทยใหม่	๐๙-๓๐๔๓-๕๘๒๒
๑๑	บ้านใหม่มงคล	นายประยงค์ คงแสนคำ	๐๙-๓๒๙๓-๕๒๔๕
๑๒	บ้านจอยเจริญ	นายวันเย็น สุขะอ้าย	๐๘-๙๕๕๔-๙๑๒๓
๑๓	บ้านดอนกลาง	นายสกุลรัตน์ ไพรสัก	๐๘-๖๓๓๗-๙๒๙๖

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	รายชื่อกำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	นายพีรวิชญ์ วงศ์เครือใต้	๐๘-๖๑๑๕-๑๗๔๔
๑๕	บ้านสันเจริญ	นายวาทีต สมบัติปัน	๐๘-๓๕๗๘-๖๔๙๖
๑๖	บ้านดอนเหนือ	นางสมบัติ สิทธิแก้ว	๐๘-๐๐๓๓-๔๗๙๒
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	นายอุทัย สารคาม	๐๘-๔๔๘๑-๕๑๓๔
รวม ๑๗ หมู่บ้าน			

๒.๒) ข้อมูลประชากร

ตำบลดอนศิลา มีประชากรจำนวน ๙,๙๐๖ คน แยกเป็น ชายจำนวน ๔,๘๙๘ คน และหญิงจำนวน ๕,๐๐๘ คน โดยเฉลี่ยมีความหนาแน่นของประชากรเท่ากับ ๑๐๐ คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประชากรรวม (คน)	
๑	บ้านสมานมิตร	๓๑๙	๓๐๘	๖๒๗	๒๒๖
๒	บ้านหลังกฤษกร	๓๕๗	๓๑๑	๖๖๘	๒๕๖
๓	บ้านช่องลม	๓๕๖	๓๕๙	๗๑๕	๓๓๓
๔	บ้านจอยเจริญ	๓๖๒	๔๑๑	๗๗๓	๓๑๖
๕	บ้านชัยพฤกษ์	๓๘๐	๔๐๒	๗๘๒	๒๓๕
๖	บ้านดอยงาม	๒๒๔	๒๓๗	๔๖๑	๑๗๔
๗	บ้านสันม่วงคำ	๒๖๙	๒๘๖	๕๕๕	๒๕๑
๘	บ้านดอน	๒๘๒	๒๙๙	๕๘๑	๒๕๑
๙	บ้านดอนใต้	๒๓๓	๒๓๕	๔๖๘	๑๘๘
๑๐	บ้านทุ่งไค้ง	๒๓๒	๒๐๖	๔๓๘	๑๕๔
๑๑	บ้านใหม่มงคล	๒๔๑	๒๗๑	๕๑๒	๒๐๐
๑๒	บ้านจางเจริญ	๒๕๑	๒๗๓	๕๒๔	๒๐๒
๑๓	บ้านดอนกลาง	๓๒๙	๒๘๖	๖๑๕	๒๒๕
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๓๑๕	๓๑๔	๖๒๙	๒๒๖
๑๕	บ้านสันเจริญ	๒๒๗	๒๓๑	๔๕๘	๑๕๓
๑๖	บ้านดอนเหนือ	๒๕๙	๓๐๐	๕๕๙	๒๑๐
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	๒๖๒	๒๗๙	๕๔๑	๑๙๙
รวม		๔,๘๙๘	๕,๐๐๘	๙,๙๐๖	๓,๗๙๙

ที่มา : สำนักทะเบียน อำเภอเวียงชัย (ข้อมูล ณ มีนาคม ๒๕๖๖)

๒.๓) จำนวนผู้สูงอายุ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้สูงอายุรวม (คน)
๑	บ้านสมานมิตร	๕๔	๓๘	๙๒
๒	บ้านหลังกฤษกร	๘๕	๙๒	๑๗๗
๓	บ้านช่องลม	๗๓	๗๕	๑๔๘
๔	บ้านจอเจริญ	๘๗	๑๑๐	๑๙๗
๕	บ้านชัยพฤกษ์	๘๖	๖๗	๑๕๓
๖	บ้านดอยงาม	๕๐	๕๕	๑๐๕
๗	บ้านสันม่วงคำ	๖๐	๘๒	๑๔๒
๘	บ้านดอน	๘๔	๑๐๘	๑๙๒
๙	บ้านดอนใต้	๖๒	๕๗	๑๑๙
๑๐	บ้านทุ่งไค้	๓๗	๔๓	๘๐
๑๑	บ้านใหม่มงคล	๖๒	๖๗	๑๒๙
๑๒	บ้านจงเจริญ	๕๔	๗๐	๑๒๔
๑๓	บ้านดอนกลาง	๙๒	๗๙	๑๗๑
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๗๓	๗๔	๑๔๗
๑๕	บ้านสันเจริญ	๕๔	๖๑	๑๑๕
๑๖	บ้านดอนเหนือ	๗๐	๗๔	๑๔๔
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	๕๓	๕๗	๑๑๐
รวม		๑,๑๓๖	๑,๒๐๙	๒,๓๔๕

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน ทต.ดอนศิลา (ข้อมูลในระบบสารสนเทศเบ็ยยังชีฟ้า ณ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

๒.๔) จำนวนผู้พิการ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้พิการรวม (คน)
๑	บ้านสมานมิตร	๑๑	๓	๑๔
๒	บ้านหลังกฤษกร	๒๒	๑๗	๓๙
๓	บ้านช่องลม	๑๕	๑๖	๓๑
๔	บ้านจอเจริญ	๑๓	๙	๒๒
๕	บ้านชัยพฤกษ์	๑๖	๑๘	๓๔
๖	บ้านดอยงาม	๑๕	๙	๒๔
๗	บ้านสันม่วงคำ	๑๐	๑๓	๒๓
๘	บ้านดอน	๑๓	๑๓	๒๖
๙	บ้านดอนใต้	๑๑	๑๐	๒๑
๑๐	บ้านทุ่งไค้	๖	๖	๑๒
๑๑	บ้านใหม่มงคล	๑๒	๑๕	๒๗
๑๒	บ้านจงเจริญ	๙	๑๐	๑๙

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้พิการรวม (คน)
๑๓	บ้านดอนกลาง	๑๐	๑๔	๒๔
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๑๔	๑๑	๒๕
๑๕	บ้านสันเจริญ	๑๔	๑๓	๒๗
๑๖	บ้านดอนเหนือ	๒๐	๑๒	๓๒
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	๑๑	๑๗	๒๘
รวม		๒๒๒	๒๐๖	๔๒๘

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน ทต.ดอนศิลา (ข้อมูลในระบบสารสนเทศเป็ยั้งชีฟ้า ณ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

๒.๕) จำนวนผู้ป่วยเอดส์

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้ป่วยเอดส์ (คน)		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ผู้ป่วยเอดส์รวม (คน)
๑	บ้านสมานมิตร	-	-	-
๒	บ้านหลังกฤษกร	-	-	-
๓	บ้านช่องลม	๒	-	๒
๔	บ้านจอยเจริญ	-	-	-
๕	บ้านชัยพฤษ	-	-	-
๖	บ้านดอยงาม	-	-	-
๗	บ้านสันม่วงคำ	-	-	-
๘	บ้านดอน	-	-	-
๙	บ้านดอนใต้	๑	-	๑
๑๐	บ้านทุ่งไค้	-	-	-
๑๑	บ้านใหม่มงคล	-	๑	๑
๑๒	บ้านจอยเจริญ	-	-	-
๑๓	บ้านดอนกลาง	-	-	-
๑๔	บ้านใหม่สันติสุข	๑	-	๑
๑๕	บ้านสันเจริญ	-	-	-
๑๖	บ้านดอนเหนือ	-	-	-
๑๗	บ้านใหม่ศรีวิสัย	-	-	-
รวม		๔	๑	๕

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน ทต.ดอนศิลา (ข้อมูลในระบบสารสนเทศเป็ยั้งชีฟ้า ณ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

**๒.๖) บทบาท/การมีส่วนร่วมของประชาชน ในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหารงาน
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา**

๒.๖.๑) สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา เลือกตั้ง
เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

ประเภท ของการเลือกตั้ง	จำนวนผู้ มีสิทธิ เลือกตั้ง	การใช้สิทธิเลือกตั้ง					
		ผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้ง		บัตรเสีย		บัตรไม่เลือกผู้สมัครผู้ใด	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายกเทศมนตรี	๘,๑๘๔	๖,๑๗๐	๗๕.๓๙	๒๔๖	๓.๙๙	๑๕๘	๒.๕๖
สมาชิกสภา เขต ๑	๔,๑๑๑	๓,๔๐๕	๗๔.๐๗	๕๓	๑.๒๘	๒๙	๐.๗๕
สมาชิกสภา เขต ๒	๔,๐๖๑	๓,๑๑๕	๗๖.๗๑	๑๑๙	๒.๙๒	๘๗	๒.๑๑

ที่มา : งานบริหารงานทั่วไป เทศบาลตำบลดอนศิลา

๒.๖.๒) การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนศิลา

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนี้

๑. คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลให้มีตัวแทนประชาชน จำนวน ๙ คน ซึ่งมาจาก
ตัวแทนประชาคม จำนวน ๖ คน มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ คน ซึ่งมีหน้าที่ (๑) กำหนดแนวทาง
การพัฒนาท้องถิ่น (๒) ร่วมจัดทำร่างแผนพัฒนา เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ
การจัดทำร่างแผนพัฒนา (๓) พิจารณาร่างแผนพัฒนาและร่างแผนการดำเนินงาน (๔) ให้ความเห็นชอบ
ร่างข้อกำหนดขอยุติและรายละเอียดของงาน (๕) พิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล
แผนพัฒนา (๖) แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานอื่นเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

๒. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลให้มีตัวแทนจากประชาคม
ที่คัดเลือกมาจากตัวแทนระดับหมู่บ้านและผ่านการคัดเลือกประชาคมตำบลท้องถิ่น จำนวน ๓ คน มีหน้าที่จัดทำ
ร่างแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลกำหนด จัดทำร่างแผนดำเนินงาน
กำหนดประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น จัดทำร่างข้อกำหนดขอยุติและรายละเอียดของงานที่จะมอบให้หน่วยงาน
หรือบุคคลภายนอกดำเนินการ เพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล

๓. คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาลให้มีตัวแทนจากประชาชน
จำนวน ๒ คน มีหน้าที่ (๑) กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา
(๒) ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา (๓) รายงานผลและเสนอความเห็นซึ่งได้จากการติดตาม
และประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอต่อสภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนา
ท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน
อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ให้ปิดประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน
(๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

๔. แต่งตั้งตัวแทนประชาคม ตามข้อเสนอของชุมชนหรือประชาคม เข้าร่วมเป็น คณะกรรมการ อย่างน้อยคณะละ ๒ คน ได้แก่

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

๕. การจัดเวทีประชาคมท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นั้น ได้นำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นปัญหา ความต้องการของประชาชนจากการจัดเวทีประชาคมท้องถิ่น มาบรรจุไว้ เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในพื้นที่ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลดอนศิลา จึงได้จัดเวทีประชาคมท้องถิ่น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล รับทราบปัญหา ความต้องการ โดยได้เริ่มดำเนินการนับตั้งแต่แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เป็นต้นมา

๓. ข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑) ด้านการศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๖	แห่ง ได้แก่
- โรงเรียนประถมศึกษา			
๑. โรงเรียนบ้านสมานมิตร			
๒. โรงเรียนบ้านช่องลม			
๓. โรงเรียนบ้านจอยเจริญ			
๔. โรงเรียนบ้านดอน			
๕. โรงเรียนบ้านดอยงาม			
๖. โรงเรียนบ้านชัยพฤกษ์			
- โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
๑. โรงเรียนบ้านดอน			
- โรงเรียนเอกชน	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
๑. โรงเรียนวัดจอยเจริญสุขุมมาท			
- ห้องสมุดและห้องคอมพิวเตอร์ประชาชน	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
๑. ห้องสมุดและห้องคอมพิวเตอร์ประชาชนตำบลดอนศิลา ตั้งอยู่ในสำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา			
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอนศิลา	จำนวน	๔	แห่ง ได้แก่
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องลม			
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอยเจริญ			
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้			
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์			
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลดอนศิลา	จำนวน	๑	แห่ง ได้แก่
ตั้งอยู่ที่ บ้านจอยเจริญ หมู่ที่ ๔			

- ผู้มีอายุ ๑๕ - ๕๙ ปี ที่อ่านเขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่าย
(ข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๕) ๙๙.๘๙ %

การจำแนกระดับการศึกษาของประชากร ปี ๒๕๖๕

ระดับการศึกษา	เพศ				รวม (คน)	%
	ชาย(คน)	%	หญิง(คน)	%		
ไม่เคยศึกษา	๑๗๐	๒.๒๕	๓๔๑	๔.๕๐	๕๑๑	๖.๗๕
อนุบาล/ศูนย์เด็กเล็ก	๗๓	๐.๙๖	๖๐	๐.๗๙	๑๓๓	๑.๗๖
ต่ำกว่าชั้นประถมฯ (ป.๔,ป.๗,ป.๖)	๓๙๒	๕.๑๘	๓๙๑	๕.๑๖	๗๘๓	๑๐.๓๔
ประถมฯ (ป.๔,ป.๗,ป.๖)	๑,๔๓๕	๑๘.๙๕	๑,๔๖๘	๑๙.๓๙	๒,๙๐๓	๓๘.๓๔
ม.ต้น (มศ. ๑-๓ หรือ ม.๑-๓)	๖๒๕	๘.๒๖	๔๙๓	๖.๕๑	๑,๑๑๘	๑๔.๗๗
ม.ปลาย (มศ. ๔-๖ หรือ ม.๔-๖ หรือ ปวช.)	๕๔๒	๗.๑๖	๕๐๐	๖.๖๐	๑,๐๔๒	๑๓.๗๖
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า หรือ ปวส.	๑๗๘	๒.๓๕	๑๕๔	๒.๐๓	๓๓๒	๔.๓๙
ป.ตรี หรือเทียบเท่า	๓๐๒	๓.๙๙	๔๐๙	๕.๔๐	๗๑๑	๙.๓๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๖	๐.๒๑	๒๒	๐.๒๙	๓๘	๐.๕๐
รวม	๓,๗๓๓	๔๙.๓๑	๓,๘๓๘	๕๐.๖๙	๗,๕๗๑	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ข้อมูล จปฐ. ระดับตำบล ปี ๒๕๖๕ (ตำบลดอนศิลา)

๓.๒) ด้านศาสนา

- วัด ๑๔ แห่ง
- โบสถ์ ๔ แห่ง
- ประชาชนส่วนใหญ่นับถือ ศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๑ ศาสนาคริสต์ คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๓ ศาสนาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๕ (ข้อมูลจากการจัดเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตของครัวเรือน (จปฐ.๒) ปี ๒๕๖๕

๓.๓) ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ราษฎรส่วนใหญ่เป็นคนดั้งเดิม นับถือศาสนาพุทธ ภาษาที่พูดเป็นภาษาท้องถิ่น มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนกัน ประเพณีที่นิยม เช่น การทำบุญสลากภัต ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสืบชะตา และมีบางหมู่บ้านที่โยกย้ายมาจากที่อื่น มาตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่เขตในตำบลดอนศิลา เช่น

บ้านสมานมิตร หมู่ที่ ๑ อพยพมาจากภาคอีสาน นับถือศาสนาพุทธ ภาษาที่พูดเป็นภาษาอีสาน มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติ คือ ประเพณีบุญบั้งไฟ บุญข้าวจี่ บุญเบิกบ้าน

บ้านชัยพุกฤษ หมู่ที่ ๕ จะมีชาวเขาเผ่าลีซออยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่น นับถือศาสนาคริสต์ และ นับถือผี มีการละเล่นตามประเพณีในช่วงคริสต์มาส มีการจัดงานประเพณีปีใหม่ลีซอ

บ้านทุ่งไค้ง หมู่ที่ ๑๐ เป็นชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยง นับถือศาสนาพุทธ

บ้านหลังกฤษ หมู่ที่ ๒ บ้านดอนเหนือ หมู่ที่ ๑๖ นับถือศาสนาคริสต์ โดยจะมีพิธีทางศาสนาทุกวันอาทิตย์ มีการจัดงานประเพณีงานวันขอบคุณพระเจ้า

๔. ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑) การคมนาคมขนส่ง

ตำบลดอนศิลา อยู่บนถนนสายหัวดอย - บ้านดอน - พญาเม็งราย - ต้า (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๕๒ ช่วงกิโลเมตรที่ ๒๕ ถึง ๒๖) เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลักเข้าถึงตัวเมือง เชียงราย 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	๕๒,๗๒๙	๐	๕๑,๙๐๒	๔๕๒	๓๗๕	๐	๐
หมู่ที่ ๒ บ้านหลังกัญชร	๑๖,๙๔๓	๐	๖,๒๕๓	๐	๔๔๐	๑,๐๐๐	๙,๒๕๐
หมู่ที่ ๓ บ้านช่องลม	๕,๑๘๖	๐	๔,๙๓๑	๐	๒๕๕	๐	๐
หมู่ที่ ๔ บ้านจอยเจริญ	๑๐,๖๑๔	๐	๔,๘๙๔	๕,๖๘๐	๔๐	๐	๐
หมู่ที่ ๕ บ้านชัยพุกษ	๑๗,๔๖๐	๐	๑๑,๑๔๔	๔,๗๐๙	๓๕๗	๑,๒๕๐	๐
หมู่ที่ ๖ บ้านดอยงาม	๓,๑๖๗	๐	๒,๙๐๐	๐	๒๖๗	๐	๐
หมู่ที่ ๗ บ้านสันม่วงคำ	๗,๘๐๖	๐	๖,๗๐๖	๐	๑,๑๐๐	๐	๐
หมู่ที่ ๘ บ้านดอน	๙,๙๑๖	๐	๒,๓๙๑	๙๒๕	๐	๐	๖,๖๐๐
หมู่ที่ ๙ บ้านดอนใต้	๗,๓๔๘	๐	๕,๒๔๓	๑,๓๐๕	๘๐๐	๐	๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งไค้	๘,๘๐๗	๐	๕,๗๐๓	๒,๕๐๐	๖๐๔	๐	๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่มงคล	๗,๐๓๘	๐	๖,๐๘๖	๖๐	๘๙๒	๐	๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านจอยเจริญ	๘,๙๒๙	๐	๖,๔๙๙	๗๐	๐	๒,๓๖๐	๐

ข้อมูลสายทาง	ความยาวของสายทาง (เมตร)						
	ถนนทั้งหมด (เมตร)	ถนน คสม. (เมตร)	ถนน คสล. (เมตร)	ถนนลาดยาง (เมตร)	ถนนลูกรัง (เมตร)	ถนนหินคลุก (เมตร)	ทางหลวงแผ่นดิน (เมตร)
หมู่ที่ ๑๓ บ้านดอนกลาง	๗,๑๙๖	๐	๖,๖๙๖	๕๐๐	๐	๐	๐
หมู่ที่ ๑๔ บ้านใหม่สันติสุข	๙,๑๕๘	๐	๘,๕๓๕	๓๔๖	๒๗๗	๐	๐
หมู่ที่ ๑๕ บ้านสันเจริญ	๑,๒๔๘	๐	๑,๒๔๘	๐	๐	๐	๐
หมู่ที่ ๑๖ บ้านดอนเหนือ	๙,๒๔๒	๐	๘,๗๓๗	๒๕๖	๒๔๙	๐	๐
หมู่ที่ ๑๗ บ้านใหม่ศรีวิสัย	๘,๔๔๒	๐	๗,๐๘๐	๙๒๐	๔๔๒	๐	๐
รวม	๑๙๑,๒๒๙	๑๔๖,๙๔๘	๔,๙๖๖	๑๗,๗๒๓	๖,๐๙๘	๔,๖๑๐	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 ๒๕๖๕

๕.๑.๑) จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทอาชีพ ปี ๒๕๖๕

ประเภทอาชีพ	เพศ				รวม (คน)	%
	ชาย(คน)	%	หญิง(คน)	%		
กำลังศึกษา	๕๙๗	๗.๘๙	๕๘๐	๗.๖๖	๑,๑๗๗	๑๕.๕๕
ไม่มีอาชีพ	๑๘๙	๒.๕๐	๒๙๗	๓.๙๒	๔๘๖	๖.๔๒
เกษตรกรรวม-ทำนา	๗๘๗	๑๐.๓๙	๗๖๐	๑๐.๐๔	๑,๕๔๗	๒๐.๔๓
เกษตรกรรวม-ทำไร่	๙๔	๑.๒๔	๘๕	๑.๑๒	๑๗๙	๒.๓๖
เกษตรกรรวม-ทำสวน	๓๑๐	๔.๐๙	๒๙๐	๓.๘๓	๖๐๐	๗.๙๒
เกษตรกรรวม-ประมง	๔	๐.๐๕	๒	๐.๐๓	๖	๐.๐๘
เกษตรกรรวม-ปศุสัตว์	๑๐	๐.๑๓	๒	๐.๐๓	๑๒	๐.๑๖
พนักงาน-รับราชการ	๙๐	๑.๑๙	๗๙	๑.๐๔	๑๖๙	๒.๒๓
พนักงาน-รัฐวิสาหกิจ	๑๒	๐.๑๖	๑๓	๐.๑๗	๒๕	๐.๓๓
พนักงานบริษัท	๑๔๙	๑.๙๗	๑๗๐	๒.๒๕	๓๑๙	๔.๒๑
รับจ้างทั่วไป	๑,๒๒๗	๑๖.๒๑	๑,๐๖๕	๑๔.๐๗	๒,๒๙๒	๓๐.๒๗
ค้าขาย	๑๒๐	๑.๕๘	๓๐๔	๔.๐๒	๔๒๔	๕.๖๐
ธุรกิจส่วนตัว	๗๙	๑.๐๔	๘๘	๑.๑๖	๑๖๗	๒.๒๑
อาชีพอื่นๆ(นอกเหนือจากที่กล่าวแล้ว)	๖๕	๐.๘๖	๑๐๓	๑.๓๖	๑๖๘	๒.๒๒
รวม	๓,๗๓๓	๔๙.๓๑	๓,๘๓๘	๕๐.๖๙	๗,๕๗๑	๑๐๐.๐๐

๕.๑.๒) รายงานรายได้เฉลี่ยครัวเรือน

พื้นที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนคน	แหล่งรายได้ครัวเรือนเฉลี่ย (บาท/ปี)				รายได้ครัวเรือนเฉลี่ย (บาท/ปี)	รายได้บุคคลเฉลี่ย (บาท/ปี)
			อาชีพหลัก	อาชีพรอง	รายได้อื่น	ปลูกเลี้ยงตัวเอง		
บ้านสนามมิตร	๑๑๘	๓๑๘	๑๓๑,๖๗๗.๙๗	๓๓,๒๓๒.๐๘	๒๔,๒๔๗.๘๐	๓๕,๕๒๕.๙๙	๒๒๔,๖๘๓.๘๔	๘๓,๓๗๓.๒๕
บ้านหลังกฤษกร	๑๖๗	๕๖๒	๑๑๔,๖๙๑.๖๒	๓๕,๕๑๓.๑๗	๒๗,๘๗๔.๘๕	๑๘,๙๐๖.๕๙	๑๙๖,๙๘๖.๒๓	๕๘,๕๓๕.๐๕
บ้านช่องลม	๒๐๖	๕๑๔	๑๕๓,๘๘๘.๓๕	๑๗,๓๕๖.๘๐	๑๒,๒๓๗.๘๖	๙,๗๗๒.๓๗	๑๙๓,๒๕๕.๓๘	๗๗,๔๕๒.๕๕
บ้านจอยเจริญ	๑๙๕	๕๕๘	๑๒๘,๙๖๖.๖๗	๓๒,๙๕๘.๙๗	๒๒,๔๑๒.๘๒	๑๖,๖๓๕.๙๐	๒๐๐,๙๗๔.๓๖	๗๐,๒๓๗.๙๗
บ้านชัยพฤกษ์	๑๗๖	๕๕๗	๑๒๙,๒๒๑.๕๙	๒๒,๑๙๔.๘๙	๑๙,๙๘๖.๐๘	๑๑,๓๓๖.๙๓	๑๘๒,๗๓๙.๔๙	๕๗,๗๔๑.๗๔
บ้านคอยงาม	๑๑๒	๓๖๑	๑๗๔,๑๐๗.๑๔	๒๕,๘๗๕.๐๐	๑๙,๖๐๓.๕๗	๑๐,๘๐๕.๓๖	๒๓๐,๓๙๑.๐๗	๗๑,๔๗๘.๖๗
บ้านสันม่วงคำ	๑๗๐	๔๓๓	๑๑๖,๖๐๐.๐๐	๕๒,๐๐๐.๐๐	๒๒,๘๑๘.๘๒	๓,๑๕๘.๘๒	๑๙๔,๕๗๗.๖๕	๗๖,๓๙๓.๐๗
บ้านดอน	๑๗๔	๔๓๔	๒๔๗,๓๓๙.๐๘	๓๒,๐๙๔.๘๓	๒๗,๑๐๐.๐๐	๑๓,๒๙๐.๘๐	๓๑๙,๘๒๔.๗๑	๑๒๘,๒๒๔.๖๕
บ้านดอนใต้	๑๔๗	๓๙๙	๑๐๙,๒๑๗.๖๙	๓๔,๘๒๙.๙๓	๑๖,๑๔๙.๖๖	๑๒,๒๘๕.๗๑	๑๗๒,๔๘๒.๙๙	๖๓,๕๔๖.๓๗
บ้านทุ่งไค้	๑๓๗	๔๑๐	๑๑๔,๕๙๘.๕๔	๒๓,๑๕๕.๙๙	๑๓,๐๔๓.๘๐	๔,๕๐๑.๕๖	๑๕๕,๓๕๙.๗๘	๕๑,๘๕๖.๑๐
บ้านใหม่มงคล	๑๑๐	๓๒๙	๑๖๑,๙๑๘.๑๘	๒๖,๕๓๖.๓๖	๒๒,๘๘๐.๙๑	๑๑,๑๑๓.๖๔	๒๒๒,๔๔๙.๐๙	๗๔,๓๗๕.๐๘
บ้านจอยเจริญ	๑๔๔	๔๗๖	๑๐๘,๔๗๒.๒๒	๕๒,๓๑๒.๕๐	๒๔,๕๕๘.๖๑	๑๐,๒๐๔.๘๖	๑๙๕,๕๓๘.๐๙	๕๙,๑๕๕.๔๑
บ้านดอนกลาง	๑๗๐	๕๓๔	๑๖๐,๙๘๗.๕๓	๑๖,๕๕๕.๗๑	๗,๗๖๕.๘๘	๑๕,๕๒๙.๔๑	๒๐๐,๘๓๗.๕๓	๖๓,๙๓๗.๐๔
บ้านใหม่สันติสุข	๑๕๔	๕๒๑	๑๑๘,๐๘๔.๔๕	๒๔,๔๒๘.๕๗	๘,๓๘๓.๑๒	๖,๗๑๗.๕๓	๑๕๗,๖๑๓.๖๗	๔๖,๕๘๘.๓๐
บ้านสันเจริญ	๑๓๐	๔๒๕	๑๓๒,๔๒๓.๐๘	๕๘,๙๖๙.๒๓	๓๑,๔๐๗.๖๙	๑๗,๘๗๖.๑๕	๒๔๐,๖๗๖.๑๕	๗๓,๖๑๘.๕๙
บ้านดอนเหนือ	๑๔๕	๔๐๑	๑๙๗,๒๕๕.๑๘	๘๗,๕๑๐.๓๔	๑๕,๒๖๔.๘๓	๑๒,๐๐๐.๖๙	๓๑๒,๐๓๑.๐๔	๑๑๒,๘๖๘.๑๘
บ้านใหม่ศรีวิสัย	๑๒๐	๓๓๙	๑๐๔,๙๑๖.๖๗	๔๔,๓๓๓.๓๓	๓๐,๗๐๐.๐๐	๔๔,๗๐๘.๓๓	๒๒๔,๖๕๘.๓๓	๗๙,๕๒๕.๐๗
เฉลี่ยรวมทุกพื้นที่	๒,๕๗๕	๗,๕๗๑	๑๔๒,๐๕๓.๙๔	๓๕,๗๕๘.๓๒	๒๐,๐๐๗.๘๐	๑๔,๓๑๖.๙๖	๒๑๒,๑๓๗.๐๒	๗๒,๑๕๐.๖๙

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๖๕

๕.๑.๓) รายงานรายจ่ายเฉลี่ยครัวเรือน

พื้นที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนคน	แหล่งรายจ่ายครัวเรือนเฉลี่ย (บาท/ปี)				รายจ่ายครัวเรือนรวมเฉลี่ย (บาท/ปี)	รายจ่ายบุคคลรวมเฉลี่ย (บาท/ปี)
			ต้นทุนการผลิต	อุปโภคบริโภคที่จำเป็น	อุปโภคบริโภคที่ไม่จำเป็น	ชำระหนี้สิน		
บ้านสนามมิตร	๑๑๘	๓๑๘	๙๕,๒๓๑.๙๘	๑๔,๙๙๗.๔๒	๙,๓๖๖.๖๓	๑๕๘,๖๐๒.๓๖	๒๗๘,๒๐๐.๔๐	๑๐๓,๒๓๓.๕๙
บ้านหลังกฤษกร	๑๖๗	๕๖๒	๓๒,๒๙๓.๔๑	๔๐,๐๗๒.๘๖	๑๕,๕๕๗.๓๑	๓๔,๘๐๖.๘๙	๑๒๒,๗๖๙.๔๖	๓๖,๔๘๑.๓๒
บ้านช่องลม	๒๐๖	๕๑๔	๔๓,๕๙๒.๗๒	๓๘,๖๕๓.๘๘	๑๖,๓๙๕.๑๕	๗,๙๒๒.๓๓	๑๐๖,๕๖๔.๐๘	๔๒,๗๐๘.๕๖
บ้านจอยเจริญ	๑๙๕	๕๕๘	๓๕,๑๕๖.๔๑	๔๔,๓๘๒.๐๕	๑๔,๑๙๖.๔๑	๔๑,๔๓๔.๓๖	๑๓๕,๑๖๙.๒๓	๔๗,๒๓๖.๕๖
บ้านชัยพฤกษ์	๑๗๖	๕๕๗	๓๒,๙๑๓.๒๔	๓๘,๘๗๖.๓๑	๖,๗๑๒.๐๒	๒๙,๔๘๒.๑๐	๑๐๘,๑๔๒.๖๗	๓๔,๑๗๐.๗๕
บ้านคอยงาม	๑๑๒	๓๖๑	๑๔,๕๘๐.๓๖	๓๔,๕๕๕.๓๖	๒๑,๓๗๙.๔๖	๑๙,๙๒๘.๕๗	๙๐,๓๔๓.๗๕	๒๘,๐๒๙.๐๙
บ้านสันม่วงคำ	๑๗๐	๔๓๓	๓๗,๖๘๘.๒๔	๕๘,๙๘๘.๒๔	๑๙,๖๔๗.๐๖	๑๑,๘๙๔.๑๒	๑๒๘,๒๑๗.๖๕	๕๐,๓๓๙.๔๙
บ้านดอน	๑๗๔	๔๓๔	๗๕,๖๙๕.๔๐	๑๑๑,๐๓๙.๐๘	๙,๗๖๒.๐๗	๓๕,๒๘๑.๖๑	๒๓๓,๗๗๘.๑๖	๙๒,๙๒๔.๘๘
บ้านดอนใต้	๑๔๗	๓๙๙	๔๙,๑๐๘.๘๔	๒๕,๑๖๗.๓๕	๑๑,๘๘๘.๖๗	๑๕,๒๘๐.๙๕	๑๐๑,๔๐๕.๘๑	๓๗,๓๖๐.๐๔
บ้านทุ่งไค้	๑๓๗	๔๑๐	๒๘,๒๕๙.๑๒	๒๑,๓๑๓.๘๗	๗,๓๖๘.๔๗	๒๘,๘๐๒.๙๒	๘๕,๗๐๔.๓๘	๒๘,๖๓๗.๘๐
บ้านใหม่มงคล	๑๑๐	๓๒๙	๖๗,๑๖๓.๖๔	๓๗,๕๕๕.๕๕	๒๔,๖๘๑.๘๒	๑๘,๓๐๙.๐๙	๑๔๗,๑๑๐.๐๐	๔๙,๓๘๘.๙๘
บ้านจอยเจริญ	๑๔๔	๔๗๖	๑๓,๕๖๙.๔๔	๔๙,๐๒๗.๗๘	๖,๖๑๑.๑๑	๙,๙๓๐.๕๖	๗๙,๑๓๘.๘๙	๒๓,๙๔๑.๑๘
บ้านดอนกลาง	๑๗๐	๕๓๔	๑๘,๔๒๗.๖๕	๑๖,๐๕๘.๐๖	๓,๙๑๑.๔๗	๓๑,๑๘๒.๓๕	๖๙,๕๗๙.๕๓	๒๒,๑๕๐.๗๙
บ้านใหม่สันติสุข	๑๕๔	๕๒๑	๑๖,๑๘๘.๓๑	๔,๖๖๒.๓๔	๑๓๘.๓๑	๘,๓๘๘.๖๑	๒๙,๓๗๘.๕๗	๘,๖๘๓.๘๘
บ้านสันเจริญ	๑๓๐	๔๒๕	๔๑,๕๙๒.๓๑	๔๔,๘๒๓.๐๘	๒๐,๕๓๔.๖๒	๓๑,๘๙๖.๑๕	๑๓๘,๘๔๖.๑๕	๔๒,๘๗๐.๕๙
บ้านดอนเหนือ	๑๔๕	๔๐๑	๖๐,๖๘๘.๒๘	๑๑๖,๑๔๘.๘๓	๑๑,๔๐๖.๙๐	๔๔,๗๑๗.๒๔	๒๓๖,๙๑๑.๒๔	๘๔,๒๒๒.๙๕
บ้านใหม่ศรีวิสัย	๑๒๐	๓๓๙	๘๔,๙๑๖.๖๗	๓๓,๒๖๖.๖๗	๑๙,๙๒๕.๐๐	๗,๒๙๑.๖๗	๑๔๕,๔๐๐.๐๐	๕๑,๔๖๐.๙๓
เฉลี่ยรวมทุกพื้นที่	๒,๕๗๕	๗,๕๗๑	๔๒,๖๘๖.๙๕	๔๓,๙๐๑.๕๑	๑๒,๕๕๘.๒๙	๓๐,๑๑๘.๙๐	๑๒๙,๒๕๕.๖๖	๔๓,๙๖๑.๖๑

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๖๕

๕.๑.๔) ร้อยละของตัวชี้วัดที่ตกเกณฑ์ ระดับตำบล ประจำปี ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)	จำนวนที่สำรวจทั้งหมด	ไม่ผ่านเกณฑ์	
		จำนวน	ร้อยละ
๑. เด็กแรกเกิดมีน้ำหนัก ๒,๕๐๐ กรัม ขึ้นไป	๑๘ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒. เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวยังน้อย ๖ เดือนแรกติดต่อกัน	๑๑ คน	๐ คน	๐.๐๐
๓. เด็กแรกเกิดถึง ๑๒ ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค	๖๔๐ คน	๐ คน	๐.๐๐
๔. ครว้เรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและได้มาตรฐาน	๒,๕๗๕ คร.	๐ คร.	๐.๐๐
๕. ครว้เรือนมีการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นอย่างเหมาะสม	๒,๕๗๕ คร.	๒ คร.	๐.๐๘
๖. คนอายุ ๓๕ ขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	๕,๑๐๒ คน	๑ คน	๐.๐๒
๗. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน วันละ ๓๐ นาที	๗,๓๙๒ คน	๑ คน	๐.๐๑
๘. ครว้เรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัยและบ้านมีสภาพคงทนถาวร	๒,๕๗๕ คร.	๑ คร.	๐.๐๔
๙. ครว้เรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี อย่างน้อยคนละ ๕ ลิตรต่อวัน	๒,๕๗๕ คร.	๐ คร.	๐.๐๐
๑๐. ครว้เรือนมีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี อย่างน้อยคนละ ๔๕ ลิตรต่อวัน	๒,๕๗๕ คร.	๐ คร.	๐.๐๐
๑๑. ครว้เรือนมีการจัดการบ้านเรือนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และถูกสุขลักษณะ	๒,๕๗๕ คร.	๒ คร.	๐.๐๘
๑๒. ครว้เรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ	๒,๕๗๕ คร.	๐ คร.	๐.๐๐
๑๓. ครว้เรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติอย่างถูกวิธี	๒,๕๗๕ คร.	๒ คร.	๐.๐๘
๑๔. ครว้เรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๒,๕๗๕ คร.	๑ คร.	๐.๐๔
๑๕. เด็กอายุ ๓-๕ ปี ได้เต็มได้รับการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน	๑๒๒๒ คน	๐ คน	๐.๐๐
๑๖. เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี	๖๐๗ คน	๘ คน	๑.๓๒
๑๗. เด็กที่จบชั้น ม.๓ ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า	๖๒ คน	๐ คน	๐.๐๐
๑๘. คนในครว้เรือนที่จบการศึกษาบังคับ ๙ ปี ที่ไม่ได้เรียนต่อและยังไม่มีงานทำ ได้รับการฝึกอบรบด้านอาชีพ	๒๓๓ คน	๔ คน	๑๗.๓๙
๑๙. คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทยได้และคิดเลขอย่างง่ายได้	๔,๗๐๕ คน	๕ คน	๐.๑๑
๒๐. คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม มีอาชีพและมีรายได้	๔,๒๕๕ คน	๘ คน	๐.๑๙
๒๑. คนอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีอาชีพและมีรายได้	๒,๐๖๐ คน	๓๖ คน	๑.๗๕
๒๒. รายได้เฉลี่ยของครว้เรือนต่อปี	๒,๕๗๕ คร.	๑๕ คร.	๐.๕๘
๒๓. ครว้เรือนมีการเก็บออมเงิน	๒,๕๗๕ คร.	๑ คร.	๐.๐๔
๒๔. คนในครว้เรือนไม่ดื่มสุรา	๗,๕๗๑ คน	๗๓๙ คน	๙.๗๖
๒๕. คนในครว้เรือนไม่สูบบุหรี่	๗,๕๗๑ คน	๑๙๕ คน	๒.๕๘
๒๖. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	๗,๓๙๒ คน	๓ คน	๐.๐๔
๒๗. ผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลจากคนในครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ หรือภาคเอกชน	๒,๐๘๐ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๘. ผู้พิการ ได้รับการดูแลจากคนในครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ หรือภาคเอกชน	๑๗๕ คน	๐ คน	๐.๐๐
๒๙. ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ได้รับการดูแลจากครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ หรือภาคเอกชน	๒๑๓ คร.	๐ คน	๐.๐๐
๓๐. ครว้เรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชน หรือท้องถิ่น	๒,๕๗๕ คร.	๐ คร.	๐.๐๐
๓๑. ครอบครัวมีความสุข	๒,๕๗๕ คร.	๒ คร.	๐.๐๘

ที่มา : ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๖๕

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	บ้านหลังกฤษร หมู่ที่ ๒	งานปั้นบัวสำเร็จ
๔	พระครูสุนทรวรการ ๐๘-๑๗๙๖-๙๑๐๔	บ้านจางเจริญ หมู่ที่ ๔	ผลิตภัณฑ์ข้าวตอกมด
๕	พระครูสุนทรศิริรักษ์ ๐๘-๖๙๑๒-๙๗๗๕	บ้านดอยงาม หมู่ที่ ๖	สมุนไพรวัดดอยงาม
๖	คุณศุภากานต์ ภาตุ้ย ๐๘-๑๖๐๓-๘๓๕๗	บ้านดอยงาม หมู่ที่ ๖	สมุนไพรหอมตรา ดอยต้นน้ำ
๗	คุณเสงี่ยม ใจปาละ ๐๘-๗๓๐๐-๓๖๓๕	บ้านสันม่วงคำ หมู่ที่ ๗	ผลิตภัณฑ์ทำมือจักสานจากเชือกกล้วย
๘	คุณวิไล นาไพวรรณ ๐๘-๘๒๖๗-๔๔๖๙	บ้านจางเจริญ หมู่ที่ ๑๒	ผลิตภัณฑ์ทำมือวิสาหกิจชุมชนบ้านจางเจริญ
๙	คุณอินปั้น ณ อุทัย ๐๘-๔๖๑๕-๔๔๒๓	บ้านดอนเหนือ หมู่ที่ ๑๖	งานแกะสลักไม้
๑๐	คุณเล็ก ลักขวิสัย ๐๘-๗๑๘๙-๗๙๐๕	บ้านใหม่ศรีวิสัย หมู่ที่ ๑๗	ผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าว

๕.๓) การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๒	แห่ง
สถานพยาบาลเอกชน	๓	แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	๑๗	แห่ง
ครัวเรือนมีการจัดบ้านเรือนให้ถูกสุขลักษณะ (จปฐ.)	๙๙.๙๒%	
ครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคตลอดปี (จปฐ.)	๑๐๐%	
ครัวเรือนมีสภาพมั่นคงในที่อยู่อาศัยคงทนถาวร (จปฐ.)	๙๙.๙๖%	

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	หลังกฤษกร	๘๙
๕	หนองมะปิ่น	๒	หลังกฤษกร	๑๕
๖	ร่องเกียง	๔	จจรเจริญ	๑๐
๗	ร่องแฮ	๔	จจรเจริญ	๔ ไร่ ๒ งาน
๘	หนองบัวป่าแฝก	๔	จจรเจริญ	๑ ไร่ ๓ งาน
๙	หนองต้นมะม่วง	๕	ชัยพฤกษ์	๔
๑๐	ลำห้วยแม่ลม	๕	ชัยพฤกษ์	๖
๑๑	หนองห้วยม่วง	๗	สันม่วงคำ	๒๐
๑๒	หนองปึงไหว	๙	ดอนใต้	๗๙
๑๓	หนองร่องเกียงบน	๑๒	จจรเจริญ	๒๓๒
๑๔	หนองร่องเกียงล่าง	๑๒	จจรเจริญ	๑๒๓
๑๕	หนองร่องแฮ	๑๒	จจรเจริญ	๒ ไร่ ๓ งาน
๑๖	หนองบอน	๑๓	ดอนกลาง	๓ ไร่ ๓ งาน
๑๗	หนองจำป่าหวาย	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
อ่างเก็บน้ำจำป่าหวาย 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 ดอยฮ่อมสะ ดอยกิวไร่ รวมพื้นที่ประมาณ ๑๕,๖๒๕ ไร่

๗. ข้อมูลด้านศักยภาพของเทศบาลตำบลอนศิลา

เทศบาลตำบลอนศิลา เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีโครงสร้างขององค์กรและการบริหารงาน ดังนี้

๗.๑) โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลอนศิลา

เทศบาลตำบลอนศิลา แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้


 **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี
- งานเลือกตั้ง
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานจราจร


ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- งานส่งเสริมสุขภาพ
(งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เทศบาลตำบลอนศิลา)
- งานการพาณิชย์
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข

 **กองคลัง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

ฝ่ายบริการงานคลัง

- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานบริหารงานทั่วไป

 **กองช่าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณสุขปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสาธารณสุขปโภค
- งานสถาปัตยกรรม
- งานควบคุมอาคาร
- งานการโยธา
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานควบคุมงานก่อสร้าง
- งานสวนสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักรกล
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
- งานเกี่ยวกับการประปา
- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ

👉 กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวการกีฬาและนันทนาการ สาธารณูปโภคของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนิเทศการศึกษา
- งานบริการข้อมูล สถิติ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

👉 หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบภายใน

๗.๒) อัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา (ข้อมูล ณ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

สำนัก/กอง	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น			พนักงานจ้าง			หมายเหตุ
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
๑. ปลัด และ รองปลัด	๒	-	๒	-	-	-	เฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง
๒. สำนักปลัดเทศบาล	๕	๓	๘	๙	๘	๑๗	
๓. กองคลัง	-	๖	๖	๑	๔	๕	
๔. กองช่าง	๖	-	๖	๔	๑	๕	
๕. กองการศึกษา	๒	๘	๑๐	-	๔	๔	
๖. หน่วยตรวจสอบฯ	-	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๘	๓๓	๑๔	๑๗	๓๑	

๗.๓) สภาเทศบาลและคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนศิลา

๗.๓.๑) สภาเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลตำบลดอนศิลา จำนวน ๑๒ คน มี นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นเลขานุการสภา สมาชิกสภาฯ ประกอบด้วย

๑. นายทวี	นนตะภาพ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๓
๒. นางอัมมิกา	สุธรรม	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๕
๓. นายจรูญ	อนาวิน	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๒
๔. นายสวัสดิ์	วงศ์เมทา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๔
๕. นายจิรายุทธ	อุตมุล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๗
๖. นายขวัญชัย	แก้วสิงห์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ หมู่ ๑๗
๗. นายสมเด็จ	อารีย์วงศ์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๘
๘. นายสมเจตน์	สถานสุข	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๘
๙. นายเชิด	กองเงิน	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๘
๑๐. นายมานพ	ปฐมวงศ์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๙ (ประธานสภาฯ)
๑๑. นายวัง	ทาวี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๑๐ (รองประธานสภาฯ)
๑๒. นางอำไพ	ทวีวัฒนสมบูรณ์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ หมู่ ๑๖

๗.๓.๒) คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบด้วย

๑. นายสมเกียรติ	พรมชัย	นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา
๒. นายสมศักดิ์	มาลารัตน์	รองนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา
๓. นายเชื่อนเพชร	วงศ์เป็ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา
๔. นายธนเดช	ใจวัง	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา
๕. นางชรินทร์	คำมา	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

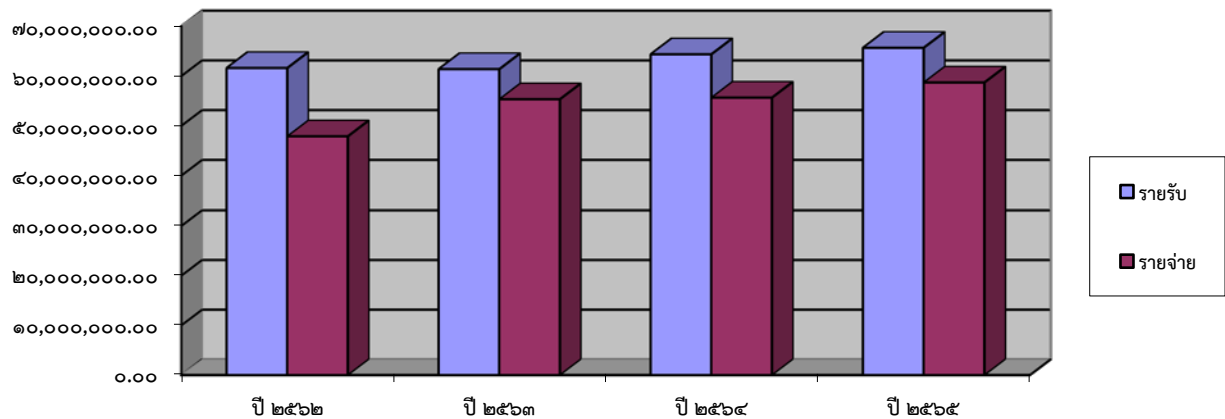
๗.๔) ด้านการคลังของเทศบาลตำบลดอนศิลา

ข้อมูลรายรับ-รายจ่าย ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

รายการ	รับจริง ปี ๒๕๖๓	รับจริง ปี ๒๕๖๔	รับจริง ปี ๒๕๖๕	ประมาณการ ปี ๒๕๖๖
รายรับ				
หมวดภาษีอากร	๓๒๓,๗๒๔.๙๐	๓๗๒,๔๓๘.๗๔	๑,๒๕๖,๘๐๗.๗๔	๑,๒๔๐,๐๐๐.๐๐
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต	๑๗๗,๑๕๒.๒๐	๑๑๐,๒๕๔.๓๐	๒๒,๐๑๗.๔๑	๔๔,๗๐๐.๐๐
หมวดรายได้จาก ทรัพย์สิน	๓๙๗,๕๐๐.๔๓	๓๘๘,๗๑๓.๔๑	๑๕๐,๘๐๙.๕๖	๔๐๒,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๑๓๖,๐๖๐.๐๐	๑๐๔,๒๗๒.๕๐	๑๒๑,๗๑๒.๖๗	๑๑๐,๒๐๐.๐๐
หมวดภาษีจัดสรร	๒๕,๘๗๓,๓๓๔.๔๐	๒๗,๑๒๔,๒๑๔.๗๕	๒๘,๒๖๑,๓๖๖.๖๘	๒๗,๖๒๓,๕๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทุน	๑๔,๐๐	๑,๕๑๒.๐๐	๓๙๐	๑,๕๐๐.๐๐
หมวดเงินอุดหนุน	๓๔,๔๘๓,๔๑๔.๐๐	๓๖,๒๗๔,๘๖๑.๘๒	๓๕,๘๖๘,๑๘๖.๐๐	๓๙,๕๗๘,๑๐๐.๐๐
รวมเงินรายรับทั้งสิ้น	๖๑,๓๙๒,๕๘๕.๙๓	๖๔,๓๗๖,๒๖๗.๕๒	๖๕,๖๘๑,๒๙๐.๐๖	๖๙,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

รายการ	จ่ายจริง ปี ๒๕๖๓	จ่ายจริง ปี ๒๕๖๔	จ่ายจริง ปี ๒๕๖๕	ประมาณการ ปี ๒๕๖๖
รายจ่าย				
งบเงินอุดหนุน	๒,๗๒๑,๙๖๐.๐๐	๒,๖๔๗,๑๖๒.๘๘	๒,๔๗๔,๒๕๐.๐๐	
งบบุคลากร	๑๔,๗๙๕,๕๒๘.๘๒	๑๖,๑๒๒,๘๒๐.๕๒	๑๗,๗๒๓,๗๒๔.๕๒	
งบลงทุน	๘,๐๗๒,๐๘๗.๐๐	๔,๙๒๓,๘๘๙.๕๐	๕,๙๐๔,๒๐๕.๒๐	
งบกลาง	๒๐,๖๐๑,๔๒๓.๔๘	๒๑,๖๕๖,๐๐๕.๗๑	๒๒,๘๐๗,๒๓๑.๖๔	
งบดำเนินงาน	๙,๑๔๑,๒๕๒.๗๗	๑๐,๓๐๔,๖๒๐.๔๑	๙,๘๐๖,๘๕๐.๗๐	
งบรายจ่ายอื่น	๑๑,๐๐๐.๐๐	๑๑,๐๐๐.๐๐	๐	
รวมเงินรายจ่ายทั้งสิ้น	๕๕,๓๔๓,๒๕๒.๐๗	๕๕,๖๖๕,๔๙๙.๐๒	๕๘,๗๑๖,๒๖๒.๐๖	

ที่มา : กองคลัง และงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เทศบาลตำบลอนศิลา



สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลอนศิลา 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) ก่อสร้างวางระบายน้ำในหมู่บ้าน

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) ปัญหาทางด้านการศึกษา 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 กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

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

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 สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบล ดอนศิลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ของเทศบาลเป็นสำคัญ

สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๑. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลดอนศิลาให้ความสำคัญต่อการดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และจัดสรรงบประมาณครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. มีการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำมาใช้ได้

จุดอ่อน

มีพื้นที่รับมิดชอบมาก

โอกาส

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม

อุปสรรค

การดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สามารถดำเนินการได้ทั่วถึงทั้งตำบลเนื่องจาก มีงบประมาณจำกัด 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

๔. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมของเทศบาล
๒. ผู้บริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ในการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลดอนศิลาส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างเสมอภาคทั้งในส่วนของข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง

จุดอ่อน

ขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงาน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการท่องเที่ยว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกีฬานันทนาการ ด้านการส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น

โอกาส

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

อุปสรรค

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

๕. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 วัฒนธรรมและวิถีชีวิตล้านนาอยู่อย่างเข้มแข็ง
๓. ตำบลดอนศิลา มีผู้ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้หลายสาขา
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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

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

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนศิลา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนศิลา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอนศิลา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลดอนศิลา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙) 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๗) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

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

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

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลดอนศิลา 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 และไม่มีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. สมาชิกสภาเทศบาลยังไม่ให้ความร่วมมือในกิจการงานเทศบาลอย่างจริงจัง และยังไม่มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน
๔. สำนัก/กอง มีบุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในภารกิจที่ได้ถ่ายโอนมาใหม่

๓. โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก 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. มีปัญหาเสพติดระดับในพื้นที่มาก
๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากโรงงาน และโรงเรียนรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรต่างๆ ในพื้นที่

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลอนศิลา นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรာ แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๗ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๓๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๕ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๕ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ ตำแหน่ง รวม ๑๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา

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

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลดอนศิลาทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๐ ตำแหน่ง ๗๕ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๘	อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑๐	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	๑๑	อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๒๐	อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน	-	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลดอนศิลา สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

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

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

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้วยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลดอนศิลาไม่สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลดอนศิลาอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานครูเทศบาล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลดอนศิลา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรมีระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ อยู่หรือไม่ 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 จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

จุดแข็ง (Strengths : S)

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

จุดประสงค์

จุดอ่อน (Weaknesses)

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

โอกาส (Opportunities : O)

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

อุปสรรค (Threats : T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. มีภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง

จากการกำหนดอัตรากำลังในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบล ดอนศิลา สามารถนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๐
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๐
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ปัจจุบันเป็นเทศบาลประเภทสามัญญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ออกเป็น ๔ กอง ๑ หน่วยราชการ ได้แก่

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

ดังนี้

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา (ข้าราชการ และพนักงานจ้าง)

ข้าราชการ	จำนวน	๔๓	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๓๒	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนศิลาดังกล่าว ทำให้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙) ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้เป็นจำนวนมาก ทำให้จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลาที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดอนศิลาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลดอนศิลา ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลดอนศิลา มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัดเทศบาล

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล
๓. กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อ,สิ่งแวดล้อมเป็นพิษทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ
๔. กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัดในสำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีภารกิจและภาระงานจำนวนมาก
๕. กำหนดฝ่ายสวัสดิการสังคม สังกัดในสำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ ในพื้นที่ที่จะต้องดูแลเป็นจำนวนมาก

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดเทศบาล

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
๒. กำหนดกองการเจ้าหน้าที่
๓. กำหนดกองสวัสดิการสังคม แยกจากสำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองคลัง

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองคลัง
๔. กำหนดฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน สังกัดในกองคลัง เนื่องจากมีภารกิจและภาระงานจำนวนมาก

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดเทศบาล

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๓. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง
๔. กำหนดฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง สังกัดในกองช่าง เนื่องจากมีภารกิจและภาระงานจำนวนมาก

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดเทศบาล

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๔. กองการศึกษา

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองการศึกษา
๔. กำหนดฝ่ายบริหารการศึกษา สังกัดในกองการศึกษา เนื่องจากมีภารกิจและภาระงานจำนวนมาก

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดเทศบาล

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบกับการได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่มีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ทำให้มีภารกิจที่จะต้องดำเนินงานเพิ่มขึ้น จึงต้องกำหนดงานเพิ่มขึ้นและเพิ่มส่วนราชการใหม่ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๓. งานเลือกตั้ง ๔. งานประชาสัมพันธ์ ๕. งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๖. งานการเจ้าหน้าที่ ๗. งานสวัสดิการสังคม ๘. งานสังคมสงเคราะห์ ๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑๐. งานส่งเสริมการท่องเที่ยวงาน ๑๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร ๑๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๔. งานนิติการ ๑๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๖. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑๗. งานจราจร ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ ๒. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๓. งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔. งานบริการรักษาความสะอาด ๕. งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๖. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๒. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๓. งานเลือกตั้ง ๔. งานประชาสัมพันธ์ ๕. งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๖. งานการเจ้าหน้าที่ ๗. งานสวัสดิการสังคม ๘. งานสังคมสงเคราะห์ ๙. งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑๐. งานส่งเสริมการท่องเที่ยวงาน ๑๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร ๑๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๔. งานนิติการ ๑๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๖. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑๗. งานจราจร ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ ๒. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๓. งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔. งานบริการรักษาความสะอาด ๕. งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๖. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗.งานส่งเสริมสุขภาพ (งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เทศบาลตำบลดอนศิลา)</p> <p>๘.งานการพาณิชย์</p> <p>๙.งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริการงานคลัง</p> <p>๑. งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓. งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๔. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๕. งานพัฒนารายได้</p> <p>๖. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๗. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๘. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๓.กองช่าง</p> <p>๑. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๒. งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓. งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>๔. งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๕. งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมงานโยธา</p> <p>๖. งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๗. งานควบคุมอาคาร</p> <p>๘. งานควบคุมงานก่อสร้าง</p> <p>๙. งานการโยธา</p> <p>๑๐.งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>๑๑.งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</p> <p>๑๒.งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑๓.งานผังเมือง</p> <p>๑๔.งานวิศวกรรม</p> <p>๑๕.งานสวนสาธารณะ</p> <p>๑๖.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ</p> <p>๑๗.งานศูนย์เครื่องจักรกล</p> <p>๑๘.งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>๑๙.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๗.งานส่งเสริมสุขภาพ (งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เทศบาลตำบลดอนศิลา)</p> <p>๘.งานการพาณิชย์</p> <p>๙.งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริการงานคลัง</p> <p>๑. งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓. งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p>๔. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๕. งานพัฒนารายได้</p> <p>๖. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๗. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๘. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๓.กองช่าง</p> <p>๑. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๒. งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓. งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>๔. งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๕. งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมงานโยธา</p> <p>๖. งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๗. งานควบคุมอาคาร</p> <p>๘. งานควบคุมงานก่อสร้าง</p> <p>๙. งานการโยธา</p> <p>๑๐.งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>๑๑.งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</p> <p>๑๒.งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑๓.งานผังเมือง</p> <p>๑๔.งานวิศวกรรม</p> <p>๑๕.งานสวนสาธารณะ</p> <p>๑๖.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ</p> <p>๑๗.งานศูนย์เครื่องจักรกล</p> <p>๑๘.งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>๑๙.งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.กองการศึกษา ๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓. งานการกีฬาและนันทนาการ ๔. งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา ๕. งานบริหารการศึกษา ๖. งานบริหารงานทั่วไป ๗. งานนิเทศการศึกษา ๘. งานบริการข้อมูล สถิติ ๙. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. งานตรวจสอบภายใน	๔.กองการศึกษา ๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓. งานการกีฬาและนันทนาการ ๔. งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา ๕. งานบริหารการศึกษา ๖. งานบริหารงานทั่วไป ๗. งานนิเทศการศึกษา ๘. งานบริการข้อมูล สถิติ ๙. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลดอนศิลาได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจ และวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

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

ดำเนินการแทน

๕. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนศิลา ดังนี้

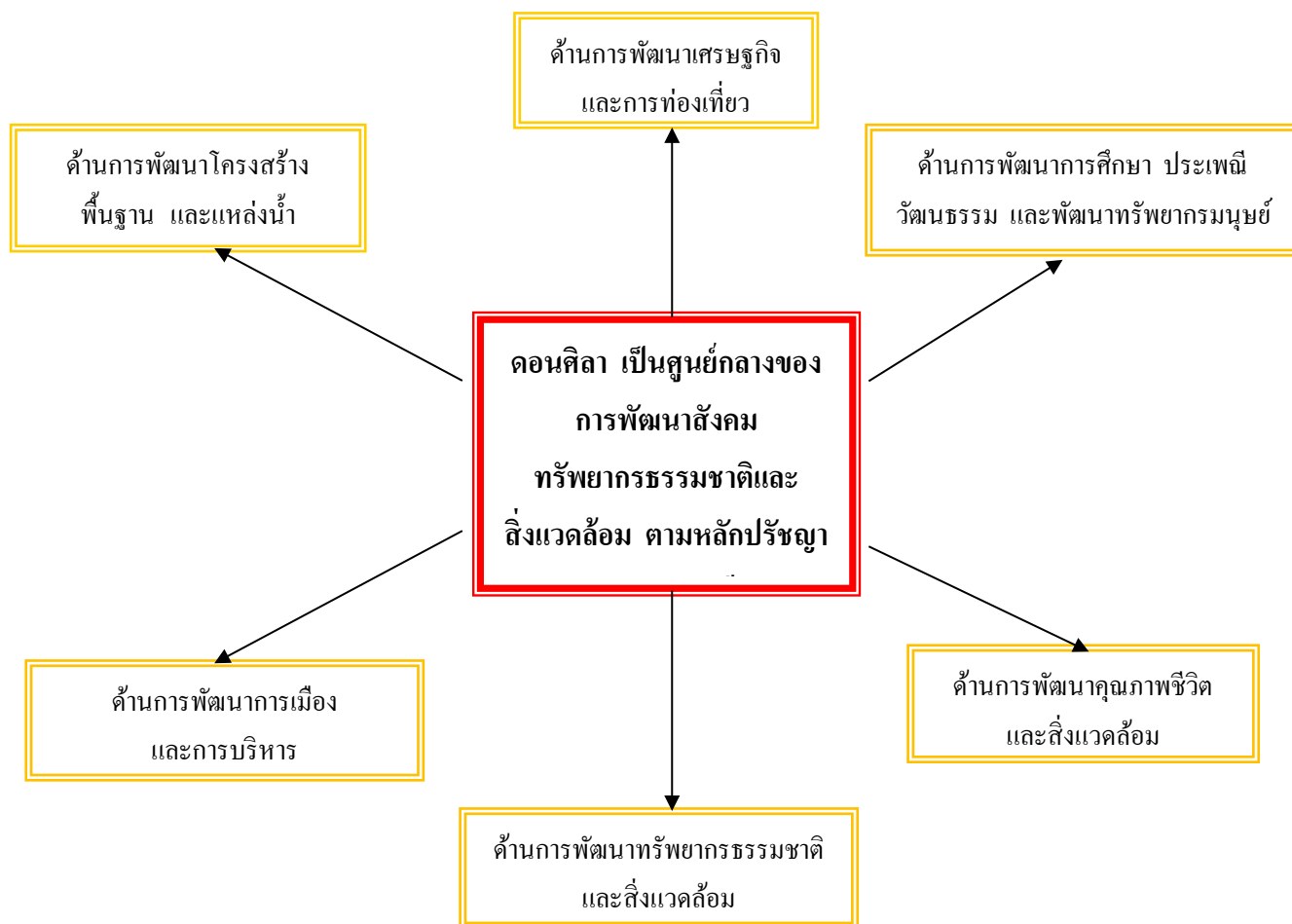
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนศิลา

- 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 ที่สาธารณะ และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นอื่นๆ ๒. แนวทางติดตั้ง ซ่อมแซมไฟกึ่ง ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ตามหมู่บ้าน ถนน และที่สาธารณะ ๓. แนวทางพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การเกษตร และรักษาความสะอาดของแหล่งน้ำธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. แนวทางส่งเสริมพัฒนาอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งในด้านงบประมาณ และด้านวิชาการในการจัดการอบรม และฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น ๒. แนวทางส่งเสริม พัฒนา และยกระดับมาตรฐานร้านค้า และสินค้าในชุมชน ๓. แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ และเกษตรปลอดภัย ๔. แนวทางส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ ๕. แนวทางควบคุมป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดในปศุสัตว์ ประมง และพืช ๖. แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. แนวทางบริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ ๒. แนวทางส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ ๓. แนวทางการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานของ ศูนย์การเรียนรู้ประจำหมู่บ้านและตำบล ๔. แนวทางส่งเสริมศาสนาและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕. แนวทางส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนกิจกรรม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. แนวทางจัดหาสถานที่กำจัดขยะและดำเนินการกำจัดขยะ อย่างถูกวิธี ๒. แนวทางการจัดการและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๓. แนวทางอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔. แนวทางสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๕. แนวทางปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบล ๖. แนวทางก่อสร้างฝายชะลอน้ำตามแนวพระราชดำริ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๑. แนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอนศิลา ๓. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา และการบริการประชาชน ๔. แนวทางปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ ปฏิบัติงาน ๕. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนารายได้ให้แก่เทศบาลตำบล คอนศิลา

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๘.๒.๒ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนศิลาด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนา ในอนาคตของเทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะ แวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนา ของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อม ที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะ การก่อสร้างถนนลูกรัง 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 ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลดอนศิลายังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

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. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม
และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา
ในด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อม ที่
จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

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

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
เท่าที่ควร
๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
 ๒. เทศบาลตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
 ๓. เทศบาลตำบลอนศิลา มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทาง
- ไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา
- ในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
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. ปัญหาร้ายธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา
ในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับ
ที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลดอนศิลาค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี
สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ
ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล
มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลมีศักยภาพมากขึ้น
และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้อง
ประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง
ของเทศบาลตำบลดอนศิลา เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่
ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่น
ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๒๖ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นิติกรชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
-นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๙	อัตรา
-พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๔	อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัด เชียงราย ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMA, การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว, การพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข, การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์และยั่งยืน และการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว , ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม, ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ เทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานคลัง 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
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๔	อัตรา

สอดคล้องกับสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
-นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน	๓	อัตรา
-นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	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 ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัด เชียงราย ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMA, การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล ดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ, ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานครูเทศบาล

-ครู (คศ.๒)	จำนวน	๔	อัตรา
-ครู (คศ.๑)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

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

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) , แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ในด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลา (พ.ศ.๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

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
- พันธกิจที่ ๑๔ พัฒนาการเมืองและการบริหารให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ									
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๓ ต.ค. ๒๕๖๕
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ส.ค. ๒๕๖๕
๘	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (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	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ ก.กลางสรรหา
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๓๓ ม.ค. ๒๕๖๕
๓๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑๖ ม.ค.๒๕๖๖
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ข. กองคลัง (๐๔)									
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๔	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๑ ก.พ.๒๕๖๖
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ค. กองช่าง (๐๕)									
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๒๕๖๖
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ง. กองการศึกษา (๐๘)									
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ค.๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอยเจริญ									
พนักงานครูเทศบาล									
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๖๔	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้									
พนักงานครูเทศบาล									
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๖๙	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์									
พนักงานครูเทศบาล									
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๗๒	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องลม									
พนักงานครูเทศบาล									
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๗๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จ. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๗๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๗๑	๗๕	๗๕	๗๕	+ ๔	-	-	

หมายเหตุ : ** จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ
จากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามวงเงินตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 แล้ว)

เทศบาลตำบลคอนศิลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อ - สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	51,520
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	44,280
3	สำนักปลัดเทศบาล (01) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
4	ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	475,560	18,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	508,800	524,520	540,960	39,630
5	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 3 ต.ค.65
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 1 ส.ค.65
8	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
9	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
10	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	293,880	0	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,490
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120
12	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	426,480	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,800	14,400	439,680	453,480	467,880	35,540

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 แล้ว)

เทศบาลตำบลอนติลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	1	1	137,880	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400	149,160	155,160	11,490
14	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	112,800	117,600	122,520	9,400
15	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	112,800	117,600	122,520	9,400
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
16	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
17	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
18	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
19	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
20	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
21	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
22	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
23	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
24	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
25	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
26	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
27	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
28	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม ร้องขอ ก.กลาง สรรหา
29	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม 13 ม.ค.65
30	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม 16 ม.ค.66

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 แล้ว)

เทศบาลตำบลอนติลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
31	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	112,800	117,600	122,520	9,400
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
32	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
รวม สำนักปลัดเทศบาล			32	27	7,867,140	288,000	32	32	32	-	-	-	220,980	224,100	227,460	8,362,440	8,586,540	8,814,000	509,140
	กองคลัง (04)																		
33	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	40,900
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
34	ลูกมือช่างแผนกที่ภายในและ ทะเบียนทรัพย์สิน	คุณวุฒิ	1	1	128,400	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,560	138,960	144,600	10,700
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
35	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
36	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	429,240	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	460,320	473,520	486,960	35,770
37	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	498,600	514,680	531,360	40,260
38	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770
39	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม ก.พ.66
40	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	1	134,400	0	1	1	1	-	-	-	3,720	5,400	6,120	138,120	143,520	149,640	11,200
41	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	13,760
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
42	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 แล้ว)

เทศบาลตำบลอนติลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

43	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
44	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
รวม กองคลัง			12	11	2,867,640	60,000	12	12	12	-	-	-	80,520	83,760	86,880	3,008,160	3,091,920	3,178,800	209,360
45	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	39,630
46	วิศวกรโยธา	ป.ท./ชก.	1	1	190,080	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	15,840
47	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	11,960
48	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270
49	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	15,800
50	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ชง.	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	13,760
พนักงานจ้าง																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
51	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	1	1	128,400	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,560	138,960	144,600	10,700
52	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	1	1	128,280	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	10,690
53	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	5,880	143,520	149,280	155,160	ว่างเดิม 1 มี.ค.66
54	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ทักษะ	1	1	219,240	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	228,120	237,360	246,960	18,270
พนักงานจ้างทั่วไป																			
55	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
56	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
รวม กองช่าง			12	11	2,285,040	42,000	12	12	12	-	-	-	82,080	82,320	83,640	2,409,120	2,491,440	2,575,080	178,920

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 แล้ว)

เทศบาลตำบลอนติลา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

57	กองการศึกษา (08) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
58	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
59	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	399,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,200	413,160	426,480	439,680	33,310
60	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	1	413,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,200	13,800	426,480	439,680	453,480	34,430
61	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	11,960
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
62	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม 1 ก.ค.66
	พนักงานครูเทศบาล																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านจอยเจริญ																		
63	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	**
64	ครู	คศ.2	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
65	ครู	คศ.2	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
66	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					67,560								7,320	7,560	7,920	74,880	82,440	90,360	เงินสมทบ
67	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๖๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๒,๔๕๐,๐๐๐ บาท = (๖๙,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓,๔๕๐,๐๐๐ = ๗๒,๔๕๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๗๒,๔๕๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๖,๐๗๒,๕๐๐ บาท = (๗๒,๔๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓,๖๒๒,๕๐๐ = ๗๖,๐๗๒,๕๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๗๖,๐๗๒,๕๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๙,๘๗๖,๑๒๕ บาท = (๗๖,๐๗๒,๕๐๐ x ๕%) + ๓,๘๐๓,๖๒๕ = ๗๙,๘๗๖,๑๒๕

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท. ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

** จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
 (นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
 นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
 นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ)
 ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
 (นายสมเกียรติ พรหมชัย)
 นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

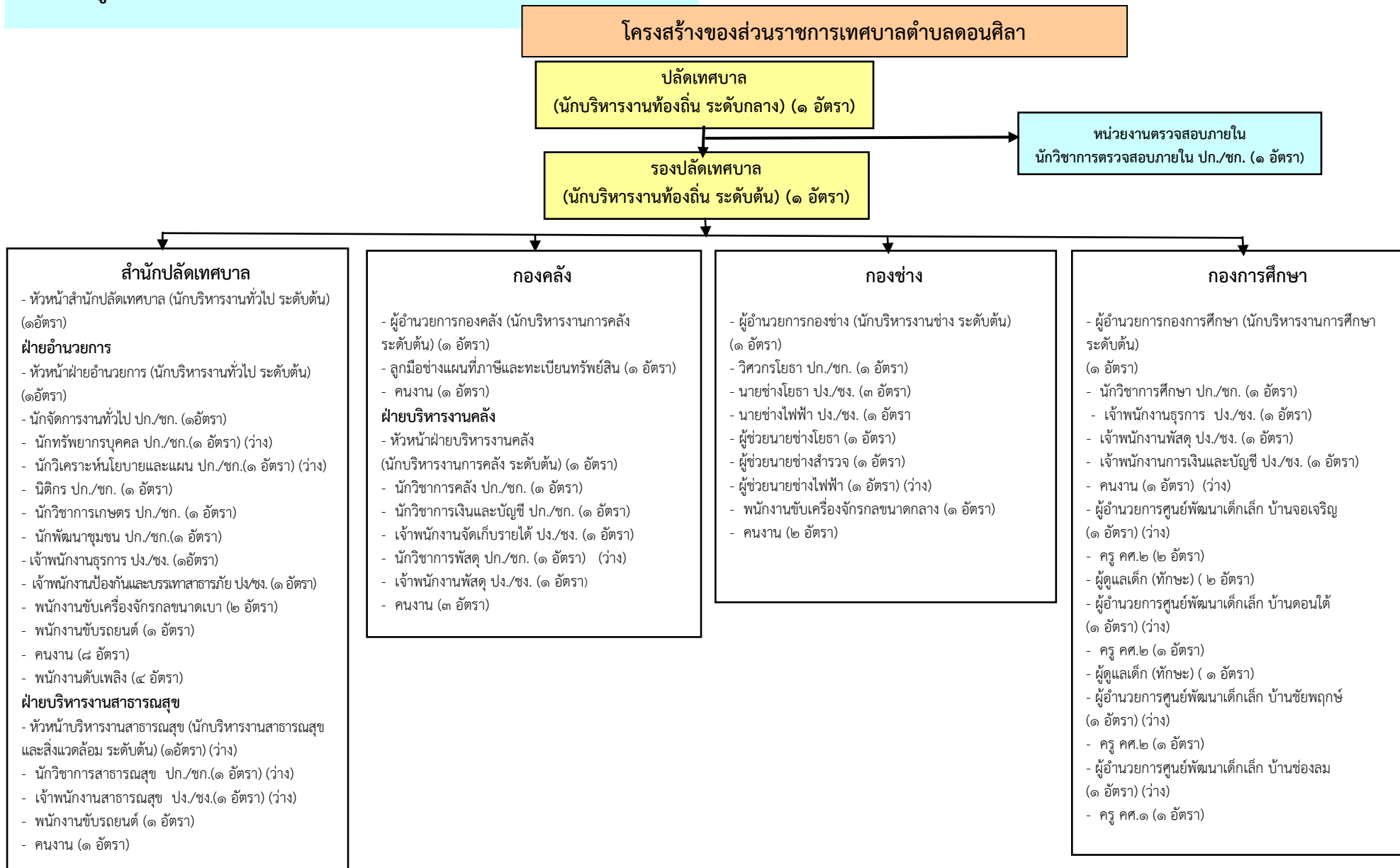
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตั้งในเทศบัญญัติ)	๖๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตั้งในเทศบัญญัติ)	๖๖,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตั้งในเทศบัญญัติ)	๖๙,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
 (นายพิทักษ์พงษ์ ศรีรัตน์)
 นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
 นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
 (นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ)
 ปลัดเทศบาล

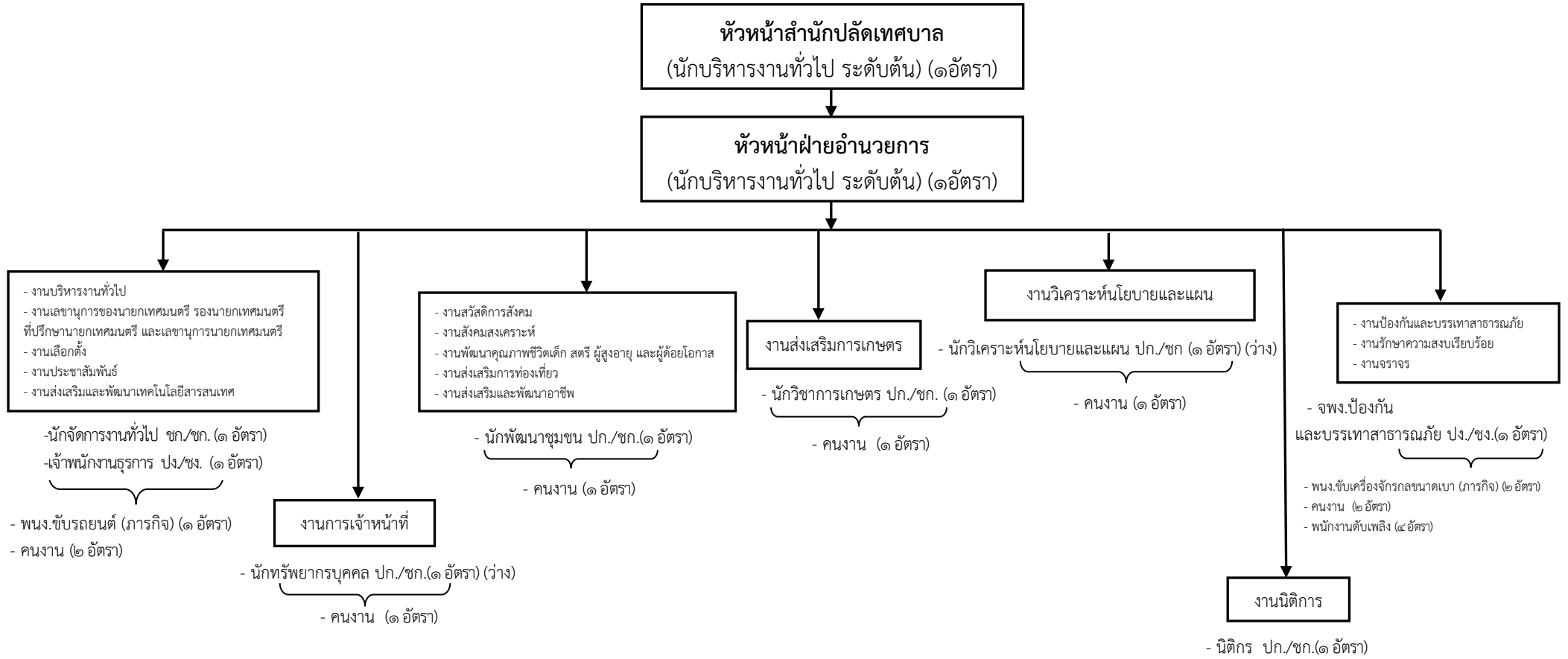
(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
 (นายสมเกียรติ พรมชัย)
 นายกเทศมนตรีตำบลคอนศิลา

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



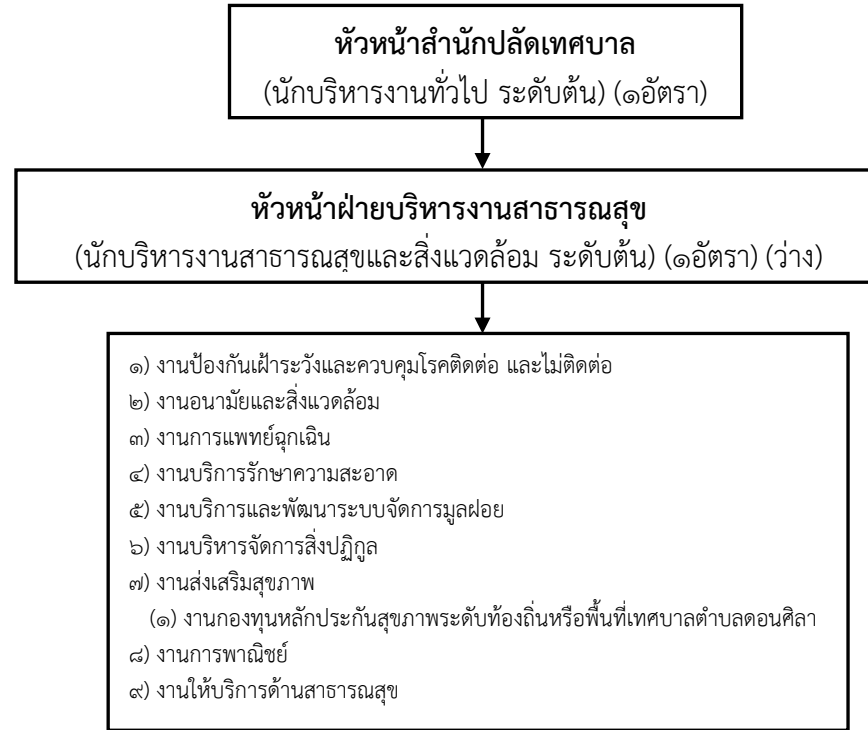
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑ / -	๑ / -	๖ / ๕	-	๗ / -	๒ / ๔	-	๖ / -	๕ / ๑	๑ / -	๔ / -	๑๑ / ๑	๑๙ / ๑	๖๓ / ๑๒

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๒ / -	-	-	- / ๒	๔ / -	-	-	- / ๑	๒ / -	-	-	๑๕	๒๓ / ๒

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา



- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑ อัตรา) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑ อัตรา) (ว่าง)

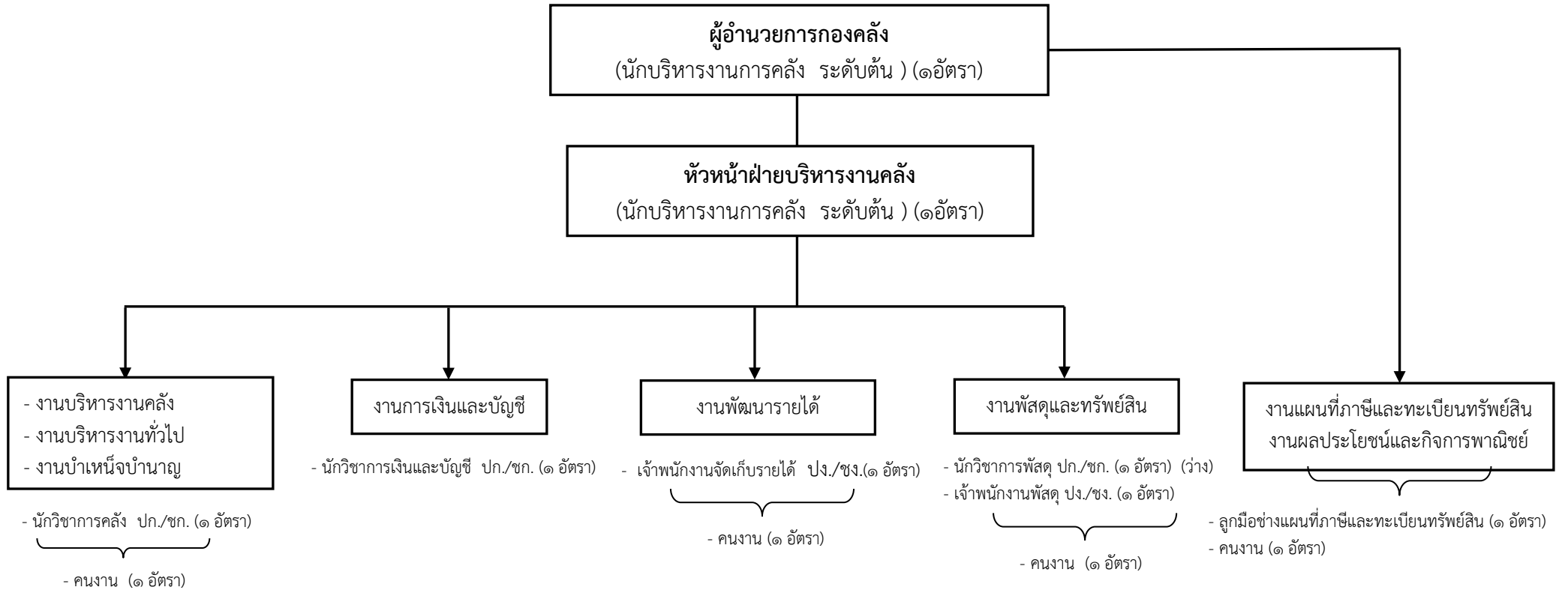


- พนง.ขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑ อัตรา)

- คนงาน (๑ อัตรา)

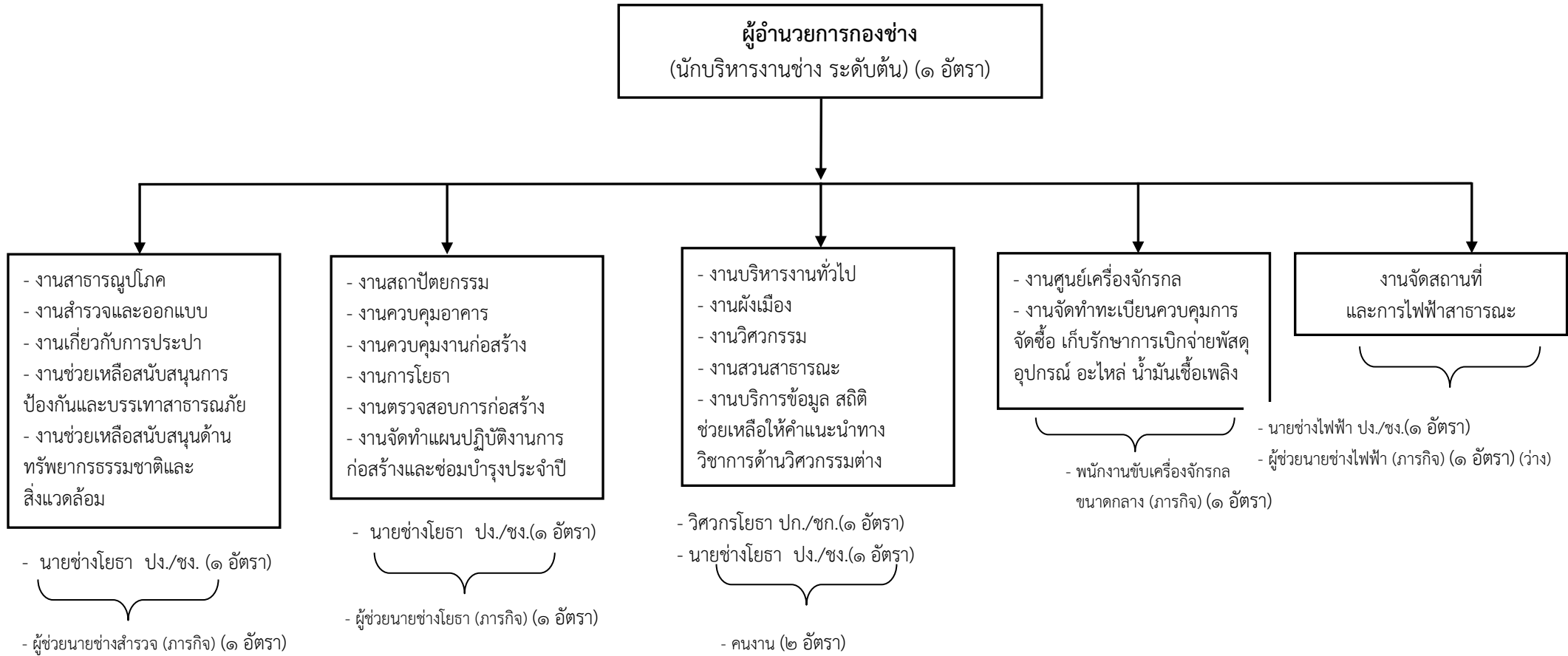
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	- / ๑	-	-	- / ๑	-	-	-	- / ๑	-	-	-	๒ / -	๒ / ๓

โครงสร้างของกองคลัง เทศบาลตำบลอนศิลา



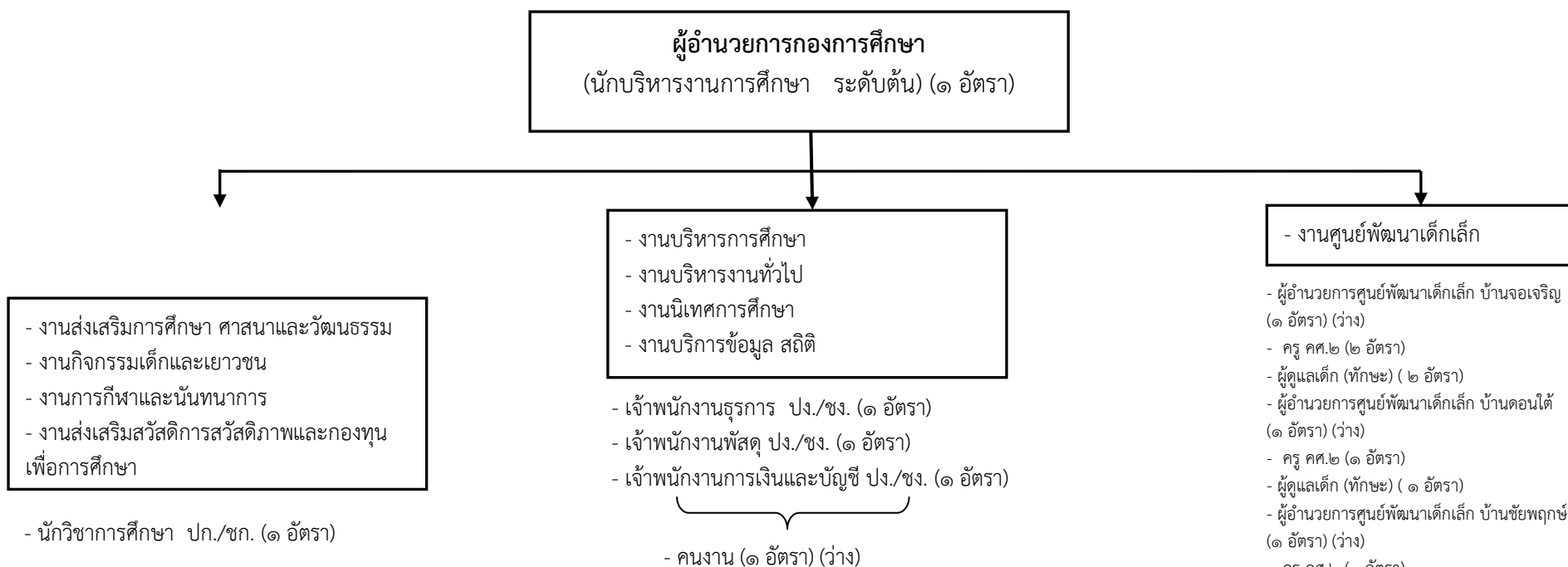
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๒ / -	-	-	๑ / ๑	๑ / -	-	-	๒ / -	-	-	-	๕ / -	๑๑ / ๑

โครงสร้างของกองช่าง เทศบาลตำบลดอนศิลา



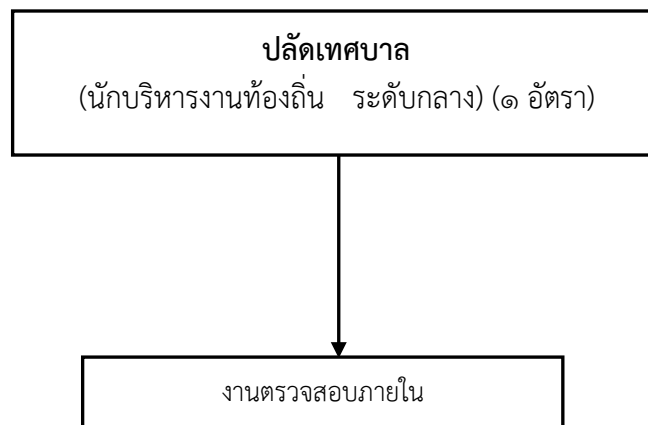
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑ / -	-	-	๑ / -	-	-	-	๒ / -	๒ / -	-	-	๕ / ๑	๑๑ / ๑

โครงสร้างของกองการศึกษา เทศบาลตำบลดอนศิลา



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ครู (ที่มี/ที่ว่าง)	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง (ที่มี/ที่ว่าง)	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑ / ๔	-	-	-	๑ / -	-	-	๑ / -	๒ / -	-	๕ / -	๓ / -	- / ๑	๑๓ / ๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลอนศิลา



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	-	-	๑ / -	-	-	-	-	-	-	-	๑ / -

11. บัญชีรายชื่อการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลคอนติลา อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานเทศบาล														
1	นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	618,240 (51,520x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	
2	นายพิรัช อารีชัย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	531,360 (44,280x12)	42,000 (3,500x12)		
สำนักปลัดเทศบาล (01)														
พนักงานเทศบาล														
3	นายอมรินทร์ ผ้ำเจริญ	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)		
ฝ่ายอำนวยการ														
4	นางสาวปิ่นจทรพิชญ์ สวัสดิวงศ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	475,560 (39,630x12)	18,000 (1,500x12)		
5	นางอัญชุลี หมั่นคำ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	376,080 (31,340x12)			
6	-	-	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740+49,480)*12			ว่างเดิม 3 ต.ค. 2565
7	-	-	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740+49,480)*12			ว่างเดิม 1 ต.ค. 2565
8	นายสุเมธ มหาวงศ์นันท์	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	12-2-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	402,720 (33,560x12)		54,000 (4,500x12)	
9	นายสมจิตต์ บุญมาวงศ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชำนาญการ	349,320 (29,110x12)			
10	นายพิทักษ์พงษ์ ศรีรัตน์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	293,880 (24,490x12)			
11	นางสาวสุกัญญา จันทร์ภักดิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	313,440 (26,120x12)			
12	สิบเอกพิทักษ์ คำน้อย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	426,480 (35,540x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

13	นายกาสกร ป่วนสิงห์	ปวช. ช่างอุตสาหกรรม	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	137,880 (11,490x12)			
14	นายชนะพงษ์ ขันดี	ปวส.	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	112,800 (9,400x12)			
15	นายบุญส่ง วงศ์มูล	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	112,800 (9,400x12)			

พนักงานจ้างทั่วไป

16	นางสาวสุพรรณษา กันนิยะ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
17	นางสาวยุพิน 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	นางสาวมลลลิกา สอนดี	ปวส. สาขางานก่อสร้าง	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
20	นางพัชรรัตน์ ทับทิมฉาย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
21	นางชนิสรา สวขงาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
22	นายจักรกริช เทพสุวรรณ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
23	นางสาวกึ่งแก้ว อามะแ้ว	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
24	นายวิเชียร ไชยอินแก้ว	ปวส. สาขาการตลาด	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000x12)			
25	นายอสิรา มาลารัตน์	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000x12)			
26	นายณที ไพรพงศ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
27	นายภุชงค์ ชะอินแก้ว	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000x12)			

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

28	-	-	12-2-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	12-2-01-2104-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น		18,000 (1,500x12)		ว่างเดิม ร้องขอ ก.กลาง สรรหา
29	-	-	12-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	12-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.				ว่างเดิม 13 ม.ค. 2565
30	-	-	12-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปจ./ชง.	12-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปจ./ชง.				ว่างเดิม 16 ม.ค. 2566

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

31	นายภาสกร มูลดวง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	112,800 (9,400x12)			
----	-----------------	-----	---	-----------------------------	---	---	---	-----------------------------	---	---	-----------------------	--	--	--

พนักงานจ้างทั่วไป

32	นางสาวตรีชฎา วรรณลักษณ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
----	-------------------------	------------------------------------	---	-------	---	---	---	-------	---	---	-----------------------	--	--	--

กองคลัง (04)

พนักงานเทศบาล

33	นางกาญจนา กันหาสุวรรณ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	490,800 (40,900x12)	42,000 (3,500x12)		
----	-----------------------	--	------------------	---	-----	-----	------------------	---	-----	-----	------------------------	----------------------	--	--

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

34	นายประจักษ์ ปรัจกร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อุตสาหกรรมก่อสร้าง	-	ลูกมือช่างแผนที่กายีและ ทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	-	-	-	ลูกมือช่างแผนที่กายีและ ทะเบียนทรัพย์สิน (คุณวุฒิ)	-	-	128,400 (10,700x12)			
----	--------------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	------------------------	--	--	--

พนักงานจ้างทั่วไป

35	นางสาวศุภการวรรณ อ่อนน	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	112,800 (9,000x12)			
----	------------------------	--------------------------	---	-------	---	---	---	-------	---	---	-----------------------	--	--	--

ฝ่ายบริหารงานคลัง

36	นางชญากิษ บุญแสนไชย	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	429,240 (35,770x12)	18,000 (1,500x12)		ว่าง
37	นางอรไพลิน ทุนมาก	ปริญญาโท บัญชีมหาบัณฑิต	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	483,120 (40,260x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
38	นางนารีรัตน์ คำเงิน	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต(การบัญชี)	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติกร	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติกร	249,240 (20,770x12)			
39	-	-	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320 (9,740+49,480)*12			ว่างเดิม 1 ก.พ.2566
40	นางสาวสดใส ธรรมสอ	ปวช. สาขาพาณิชยการ	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	134,400 (11,200x12)			
41	นางสาวลลกันต์ แบนแก้ว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	165,120 (13,760x12)			

พนักงานจ้างทั่วไป

42	น.ส.นงลักษณ์ อัครพลพิ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	112,800 (9,000x12)			
43	น.ส.ถาระเกด จันทันนา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(แขนงวิชาการตลาด)	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	112,800 (9,000x12)			
44	นางกณนา วงศ์ตะวัน	ม.6	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	112,800 (9,000x12)			

กองช่าง (05)

พนักงานเทศบาล

45	นายประมุข ขวรงค์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	12-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	12-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	475,560 (39,630x12)	42,000 (3,500x12)		
46	นายวรัญญู พรหมทัศน์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	12-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปฏิบัติกร	12-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปฏิบัติกร	190,080 (15,840x12)			
47	นายฤกษ์ เครือวงศ์	ปวส. อุตสาหกรรม(โยธา)	12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	143,520 (11,960x12)			
48	นายอธิพงษ์ ทับทิมฉาย	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	12-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	291,240 (24,270x12)			
49	นายประสิทธิ์ แก่นดี	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม ช่างก่อสร้าง	12-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-05-4701-003	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	189,600 (15,800x12)			
50	นายทေးกฤต ศรีจุมปา	ปวส. ไฟฟ้า	12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	165,120 (13,760x12)			

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
51	นายบุญชริก นันติ	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	128,400 (10,700x12)			
52	นายสุพล ไทยโกษา	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	-	128,280 (10,690x12)			
53	-		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	138,000 (11,500x12)			ว่างเดิม 1 มี.ค.2566
54	นายบัญญัติ คอนชัย	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (ทักษะ)	-	-	219,240 (18,270x12)			

พนักงานจ้างทั่วไป

55	นายพลากร กามแก้ว	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			
56	นางสาวอารดา หลักคำ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			

กองการศึกษา (08)

พนักงานเทศบาล

57	นายบรรเจิด ห้วนนา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)		
58	นางฉัตรจิรา ทิพย์ปัญญา	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	356,160 (29,680x12)			
59	พันจ่าเอกวิฑูรย์ เมฆศิริ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	12-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	399,720 (33,310x12)		6,960 (580x12)	
60	นางสาวอินทรา วงศ์ไชย	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	12-2-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	12-2-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	413,160 (34,430x12)			
61	นางสาวจรัสพร คำทีระ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	12-2-08-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	12-2-08-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	143,520 (11,960x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง														
พนักงานจ้างทั่วไป														
62	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)			ว่างเดิม 1 ก.ค.2566
พนักงานครูเทศบาล														
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอยเจริญ														
63	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น		3,500	-	**
64	นางซูวีร์ กองคำ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	12-2-08-6600-597	ครู	-	คศ.2	12-2-08-6600-597	ครู	-	คศ.2		3,500	-	เงินอุดหนุน
65	นางอรทัย อินทภูฐาน์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	12-2-08-6600-600	ครู	-	คศ.2	12-2-08-6600-600	ครู	-	คศ.2		3,500	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง														
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
66	น.ส.จิระมะ ตระกูลอินทร์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินสมทบ
67	นางสุรีย์พร นิลสวาท	ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ (ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินสมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใต้														
68	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น		3,500	-	**
69	นางเหมชน้อย คำมา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	12-2-08-6600-598	ครู	-	คศ.2	12-2-08-6600-598	ครู	-	คศ.2		3,500	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
70	น.ส.สมคิด วงค์ยา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินสมทบ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์														
71	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น		3,500	-	**
72	นางประภัสสร อารินทร์	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)	12-2-08-6600-599	ครู	-	คศ.2	12-2-08-6600-599	ครู	-	คศ.2		3,500	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องลม														
73	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อท.	ต้น		3,500	-	**
74	น.ส.สมหมาย ดอนเลข	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	12-2-08-6600-596	ครู	-	คศ.1	12-2-08-6600-596	ครู	-	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)														
75	นางสาวพัชราวรรณ อารีชัย	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	271,440 (22,620x12)			

หมายเหตุ : ** จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณ จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นายศรีสวัสดิ์ หงษ์คำ)
ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายสมเกียรติ พรมชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลดอนศิลา เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลดอนศิลา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลดอนศิลา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา ตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญ อย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอม ให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลดอนศิลา ประกอบด้วย

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

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนศิลา ประกาศให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชนและให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศเทศบาลตำบลดอนศิลา เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดอนศิลา 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. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็น กัลยาณมิตรต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
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

