

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



ของ
เทศบาลตำบลกงมอน
อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

คำนำ

เทศบาลตำบลดงมอน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีกำหนดตำแหน่งการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

เทศบาลตำบลดงมอน ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลดงมอน

เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล		๑
๒ วัตถุประสงค์		๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดงมอน		๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดงมอน		๑๐
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลดงมอน		๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล		๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น		๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ		๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง		๓๔

ภาคผนวก

- บันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการ
- สำเนารายงานการประชุม
- สรุปผลการประชุมคณะกรรมการ
- วิเคราะห์ปริมาณงาน
- แบบ ๑ - ๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลดงมอน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลดงมอน อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผน อัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ใน แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๔ ด้วยมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ขนาด คือขนาดเล็ก ขนาด กลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทเทศบาล ซึ่งกำหนดให้มี ๒ ประเภท คือประเภทสามัญ ประเภทพิเศษ แบ่งเป็น เทศบาล ประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ทั้งนี้ตามเงื่อนไขที่ก.ท. กำหนด อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๙ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร การประชุมครั้งที่๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ กำหนดให้เทศบาลตำบลดงมอน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาลแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๒ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดงมอน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาล และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงานโครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน + แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อนคนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กันทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑เพื่อให้เทศบาลตำบลดงมอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒เพื่อให้เทศบาลตำบลดงมอน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดงมอนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร สามารถดำเนินการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔เพื่อเป็นแนวทางในการแผนการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงมอนเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่

๒.๕เพื่อให้เทศบาลตำบลดงมอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลดงมอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภาระหน้าที่มี

ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อเทศบาลตำบลดงมอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๗ เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลดงมอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลดงมอน ตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลดงมอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/กอง ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองการศึกษาฯ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพ รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๒ สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

จำนวน ๘ อัตรา

(๑)หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

(๓)หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

(๔) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๕)นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (ปก.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๖)นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ปก.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๗)เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (ปง.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๘)เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๓ กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

จำนวน ๖ อัตรา

(๑)ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

(๒)หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

(๓)นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๔)นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (ปก.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๕)เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (ปง.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๖)เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๔ กองช่าง	มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
(๑)ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		จำนวน ๑ อัตรา
(๒)หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		จำนวน ๑ อัตรา
(๓)นายช่างโยธาชำนาญงาน (ชง.)		จำนวน ๑ อัตรา
(๔)เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (ปง.)		จำนวน ๑ อัตรา
๓.๓.๕ กองการศึกษา	มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล	จำนวน ๖ อัตรา
(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		จำนวน ๑ อัตรา
(๒)หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		จำนวน ๑ อัตรา
(๓) ครู อันดับ คศ.๑		จำนวน ๔ อัตรา

โดยการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลดงมอน มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดงมอน ดังนี้ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหารงาน

สถิติประมาณงานของแต่ละส่วนราชการที่เกิดขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

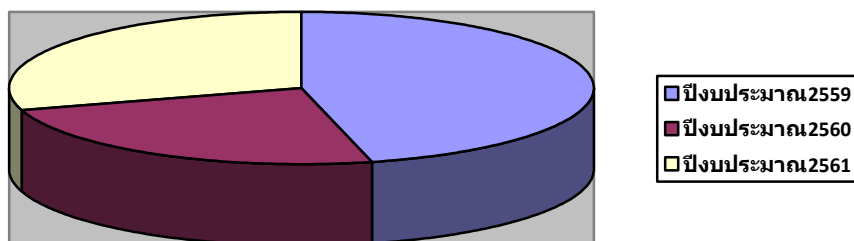
สำนักปลัดเทศบาล

ด้านงานธุรการ

ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ จำนวนหนังสือรับเข้า ๒,๒๘๒ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวนหนังสือรับเข้า ๓,๕๕๙ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวนหนังสือรับเข้า ๑,๘๖๓ เรื่อง (สำรวจข้อมูลถึงปัจจุบัน)

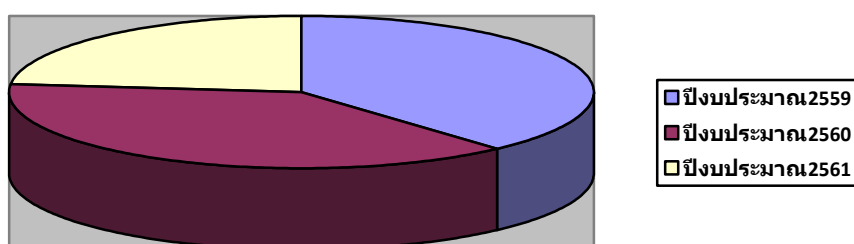


กองคลัง

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวนฎีกา ๑๖๕ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวนฎีกา ๑๖๖ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนฎีกา ๑๐๐ เรื่อง

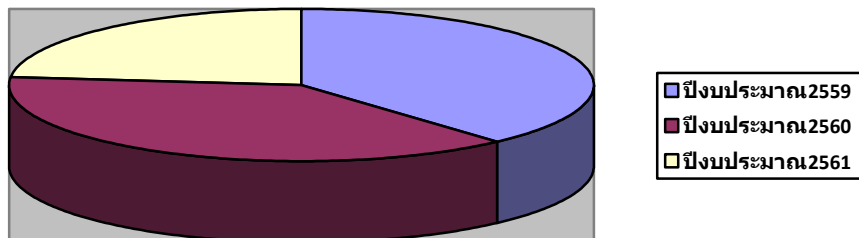


กองช่าง

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวนโครงการที่ดำเนินการ ๒๗ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวนโครงการที่ดำเนินการ ๓๔ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนโครงการที่ดำเนินการ ๒๕ เรื่อง (สำรวจข้อมูลถึงปัจจุบัน)

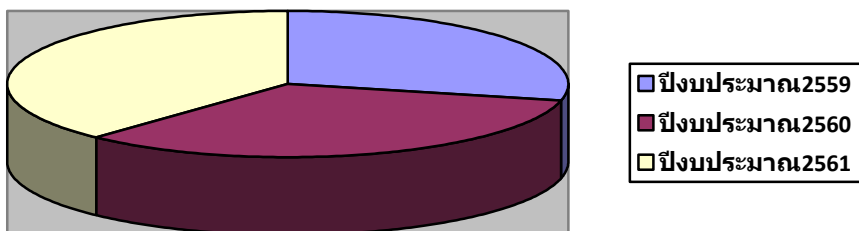


กองการศึกษาฯ

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวนโครงการที่ดำเนินการ ๑๒ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จำนวนโครงการที่ดำเนินการ ๑๔ เรื่อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนโครงการที่ดำเนินการ ๑๖ เรื่อง (สำรวจข้อมูลถึงปัจจุบัน)



๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกันภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดงมอน ที่ ๒๒๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) คณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑.นายประดิษฐ์ บุญเลิศ นายกเทศมนตรีตำบลดงมอน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.นางสาววัลวิสาร ยืนยง ปลัดเทศบาลตำบลดงมอน | เป็นกรรมการ |
| ๓.นายวรวิทย์ ไหวว่อง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔.นางพัศดี วงศ์ศรีทา ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕.นางสาวรัชนิดา สารูชาติ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖.นายยุทธนา จันทากูด นายช่างโยธาชำนาญงาน
ร.ก.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗.นายทวีศักดิ์ คำชาติ หัวหน้าฝ่ายปกครอง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๓.๕.๑. สำนักงานปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๖ อัตรา

- (๑)ปฏิบัติหน้าที่นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- (๒)ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- (๓)ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
- (๔)ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๒ กองช่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

- (๑)ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๓.กองการศึกษา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๓ อัตรา

- (๑)ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

๓.๖.จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยภาระหน้าที่ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ปีงบประมาณ	งบประมาณประจำปี	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	คิดเป็นร้อยละ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	๓๖,๕๑๒,๗๑๑	๙,๑๘๕,๑๘๔	๒๕.๑๖
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๓๘,๓๓๘,๓๔๖	๙,๔๗๕,๗๐๔	๒๔.๗๒
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๔๐,๒๕๕,๒๖๓	๙,๗๖๙,๖๘๐	๒๔.๒๗

๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลงมอน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆได้ดังนี้

๔.๑.ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑.ถนนภายในหมู่บ้านบางช่วงเกิดชำรุด ทำให้การเดินทางไม่สะดวกและปลอดภัย

๔.๑.๒.ไฟฟ้าสาธารณะมีจำนวนไม่เพียงพอในจุดสำคัญหรือจุดที่จำเป็น

๔.๑.๓.มีบางครัวเรือนในหมู่บ้านยังไม่มีไฟฟ้าใช้

๔.๑.๔.ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค และน้ำใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๔.๑.๕.ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง และระบบท่อประปาเกิดการชำรุดเนื่องจากการใช้งานเป็นระยะเวลานาน

๔.๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑.ราคาผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับเงินที่ได้ลงทุนไปแล้ว

๔.๒.๒.เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดการพัฒนา/ขาดความรู้ด้านเกษตรกรรมที่ถูกต้องรวมทั้งขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีด้านต่างๆที่ช่วยเพิ่มคุณภาพ/ลดต้นทุนการผลิต ทำให้คุณภาพผลผลิตไม่ได้ตามที่ตลาดต้องการและต้นทุนผลผลิตการเกษตรค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ

๔.๒.๓.เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มให้เข้มแข็ง ทำให้ขาดพลังอำนาจในการกำหนดราคาสผลผลิต
๔.๒.๔.มีการว่างงานแอบแฝงในภาคเกษตร การว่างงานในบางช่วงเวลา และการขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๔.๓.ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๓.๑.ปัญหาด้านสาธารณสุขภาวะของประชาชน ของครัวเรือนและชุมชน
- ๔.๓.๒.ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง
- ๔.๓.๓.ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด และสุขภาพของผู้เสพยาเสพติดและสิ่งเสพติดต่างๆ
- ๔.๓.๔.ปัญหาการระบาดของโรคติดต่อ/โรคระบาดต่างๆ

๔.๔.ปัญหาด้านการศึกษา/การเรียนรู้ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๔.๑.ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้
- ๔.๔.๒.ผู้ด้อยโอกาสขาดทุนทรัพย์ใช้จ่ายเพื่อการศึกษาหรือการเรียนรู้
- ๔.๔.๓.ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ต้งงานไม่มีการอนุรักษ์ ขาดผู้รับสืบทอด

๔.๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๕.๑.ประชาชนยังขาดจิตสำนึก ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕.๒.ประชาชนยังไม่มีการคัดแยกขยะ ไม่มีการนำขยะที่สามารถนำกลับไปใช้ประโยชน์ ในด้านต่างๆ
- ๔.๕.๓.ประชาชนมีการใช้สารเคมีที่เป็นอันตราย ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากขึ้น ทำให้เกิดมลภาวะ และสภาพแวดล้อมเป็นพิษ

๔.๖.ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

๔.๖.๑.บุคลากรมีไม่เพียงพอและยังขาดผู้บริหาร/ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านในแต่ละงาน เนื่องจากมีการกีดกันหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๖.๒.กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันยังมีผลบังคับใช้อยู่ ทำให้การบริหารจัดการบางกิจกรรมมีปัญหาในการปฏิบัติ

๔.๖.๓.อาคารสำนักงานของเทศบาลตำบลดงมอนมีความคับแคบ ไม่สามารถรองรับหรือให้บริการที่สะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ

๖.ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

๖.๑.เพิ่มจำนวนบุคลากร สรรหาผู้บริหาร/ผู้ชำนาญการด้านเฉพาะด้านที่ต้องการมาบรรจุแต่งตั้ง

๖.๒.เสนอให้มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่ไม่เหมาะสม อันเนื่องมาจากสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาสนองความต้องการของประชาชนอย่างถูกต้อง เรียบร้อย และไม่เป็นปัญหาในภายหลัง

๖.๓.จัดหาสถานที่ในการสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลหลังใหม่ เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น จากการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องให้บริการประชาชน

๖.๔. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน

ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลดงมอน ดังนี้

-พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

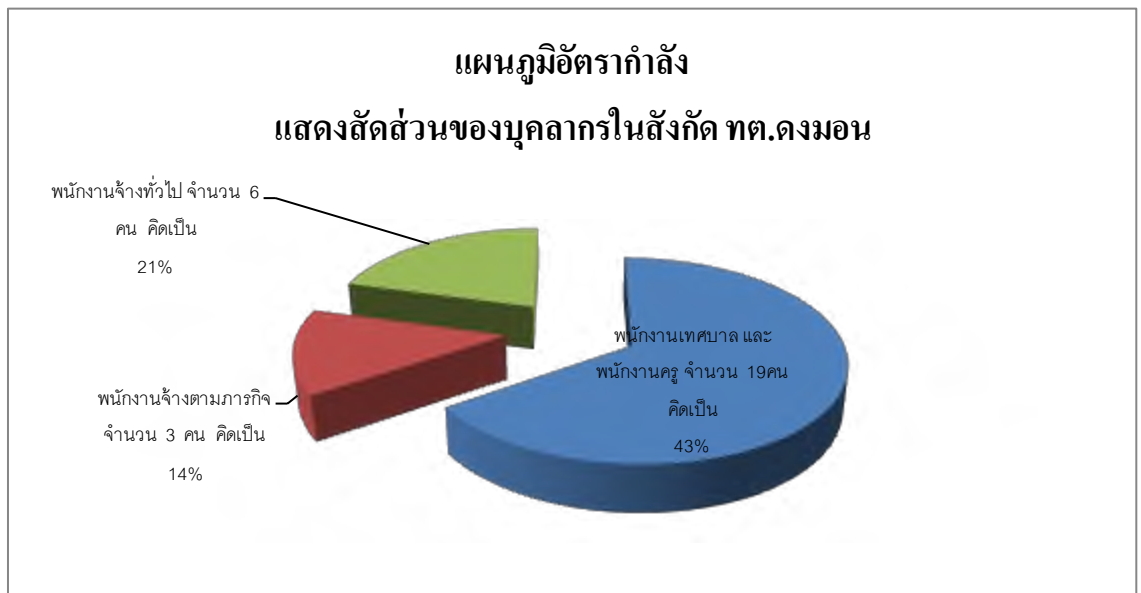
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๒ ประเภท เทศบาลตำบลดงมอนเป็นสำนักงานเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ



การกำหนดอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจของเทศบาลตำบลดงมอนมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้เทศบาลตำบลดงมอนว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการ บริหารการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดงมอน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลดงมอน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณา ศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑.มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม
- ๒.เกษตรกรทำการเกษตรหลากหลาย มีความชำนาญเป็นอย่างดีและมีที่ทำกินเป็นของตนเอง
- ๓.ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
- ๔.ประชาชนได้รับการศึกษาดี และมีความสมัครสมานสามัคคี
- ๕.ประชาชนสุขภาพดี บุคลากรด้านสาธารณสุขดูแลอย่างทั่วถึง
- ๖.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗.ชุมชนเพียบพร้อมด้วยสวัสดิการ
- ๘.ชุมชนมีสถาบันทางการเงินที่เข้มแข็ง
- ๙.ชุมชนมากด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๐.การบริการสาธารณะมีความสะดวก
- ๑๑.มีแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนาและเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป
- ๑๒.เป็นเส้นทางท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.พื้นที่ทำกินไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
- ๒.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน
- ๓.แหล่งสนับสนุนข้อมูลในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ
- ๔.เกษตรกรมีหนี้สินมากเนื่องจากราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๕.ขาดตลาดรองรับสินค้าเกษตรกรรม หัตถกรรม
- ๖.การส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ต่อเนื่อง
- ๗.ลอกเลียนแบบการประกอบอาชีพด้านเกษตร
- ๘.ศูนย์ข่าวชุมชนขาดคุณภาพส่งผลต่อเมล็ดพันธุ์ข้าว
- ๙.ใช้สารเคมีในการเกษตรอย่างกว้างขวางส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑๐.เกษตรกรขาดอาชีพเสริม
- ๑๑.การทำงานระบบกลุ่มไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑.องค์กรศาสนาเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป
- ๒.ตำบลดงมอนเป็นเส้นทางเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระหว่างจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๓.หน่วยงานราชการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.ผู้บริโภคปลอดภัยในการบริโภคสินค้า
- ๕.หน่วยงานราชการสนับสนุนข้อมูล แหล่งเรียนรู้ในการประกอบอาชีพ
- ๖.หน่วยงานราชการมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว

อุปสรรค (Threat=T)

- ๑.ปัญหาด้านการเมืองส่งผลต่อการพัฒนา
- ๒.ไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้าของชุมชน
- ๓.เทศบาลตำบลดงมอนพึ่งงบประมาณจากรัฐบาลเป็นหลักในการพัฒนา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กระจายอำนาจในการพัฒนาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลดงมอนวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๐ ดังนี้

กำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๐ ดังนี้

๕.๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒)และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖(แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) มาตรา ๕๐ (๒)

(๒)การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒)มาตรา ๕๑(๑)

(๓)การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) มาตรา ๕๐(๗)

(๔)การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) มาตรา ๕๐(๘)

(๕)การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯพ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖)การสาธารณสุขการ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๕)

(๗)การขนส่งและวิศวกรรมจราจร พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖(๒๖)

๕.๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)การป้องกันและระงับโรคติดต่อ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) มาตรา ๕๐ (๔)

(๒)การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๓)การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจกเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๒)

(๔)การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๕)การส่งเสริมกีฬา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๔)

(๖)การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๕)

๕.๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒)มาตรา ๕๐ (๑)

(๒)รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและปฏิกูล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒)มาตรา ๕๐ (๒)

(๓)การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๔)การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๐)

(๕)การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๑)

(๖)การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๒)

(๗)การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๓)

(๘)การผังเมือง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๔)

(๙)การดูแลรักษาที่สาธารณะ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๗)

(๑๐)การควบคุมอาคาร พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๘)

(๑๑)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๙)

(๑๒)การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖(๓๐)

๕.๔.ด้านการส่งเสริมอาชีพ พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๓)

(๒)การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๖)

(๓)การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๗)

(๔)การส่งเสริมการท่องเที่ยว พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๘)

๕.๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๘)

(๒)การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๒๔)

๕.๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)การจัดการศึกษา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๙)

(๒)บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗.ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของตนเอง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯพ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑)

(๒)การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๕)

(๓)ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔)กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ (๓๑)

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาล

เทศบาลตำบลม่อน ได้นำภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- ๓.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน
- ๔.การส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- ๕.การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- ๑.การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒.การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๓.การควบคุมอาคารและการผังเมือง
- ๔.การอนุรักษ์/การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.การบริหารจัดการ และการพัฒนาการเมือง
- ๖.การส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกายเสริมสร้างสุขภาพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดงมอน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑.สำนักปลัดเทศบาล

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดงมอนมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลดงมอนต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลดงมอน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการโดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</u></p> <p><u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑.๑.๑.งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒.งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑.๓.งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๔.งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</p> <p><u>๑.๒.ฝ่ายปกครอง</u></p> <p>๑.๒.๑.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p><u>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</u></p> <p><u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑.๑.๑.งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒.งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑.๓.งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๔.งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</p> <p><u>๑.๒.ฝ่ายปกครอง</u></p> <p>๑.๒.๑.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	
<p><u>๒.กองคลัง</u></p> <p><u>๒.๑.ฝ่ายบริหารการคลัง</u></p> <p>๒.๑.๑.งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑.๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><u>๒.กองคลัง</u></p> <p><u>๒.๑.ฝ่ายบริหารการคลัง</u></p> <p>๒.๑.๑.งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑.๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p><u>๓.กองช่าง</u></p> <p><u>๓.๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑.๑.งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒.งานแบบแผนและก่อสร้าง</p>	<p><u>๓.กองช่าง</u></p> <p><u>๓.๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑.๑.งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒.งานแบบแผนและก่อสร้าง</p>	
<p><u>๔.กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ</u></p> <p><u>๔.๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <p>๔.๑.๑.งานบริหารการศึกษา</p>	<p><u>๔.กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ</u></p> <p><u>๔.๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <p>๔.๑.๑.งานบริหารการศึกษา</p>	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลดงมอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณ งาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลังและหน้าที่รับผิดชอบของส่วนราชการเดิมเปรียบเทียบกับส่วนราชการใหม่

เทศบาลตำบลดงมอน อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ส่วนราชการ	ประเภท	ระดับ	กรอบ อัตร	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด ทต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล										
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๑	๑				
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล										
๑๐	นักการภารโรง	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	-	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์)	-	-	-	-	-	๑	-	-	(+๑)	มัติก.ท.ครั้งที่ ๓๗/๒๖ ธ.ค. ๒๕๖๒ มี.ค. ๒๕๖๓
	กองคลัง										
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงาน การคลัง)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑				
๑๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม

	กองช่าง										
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๒๑	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๒๒	นายช่างโยธา	วิชาการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง											
๒๔	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา											
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงาน การศึกษา)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงาน การศึกษา)	อท.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ครู	-	ศ.ศ. ๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น			๓๔	๓๔	๓๔	๓๕	๐	๐	/+๑	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.สายงานบริหารท้องถิ่น มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๓๓,๗๗๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๗๓,๒๔๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐

๒. สำนักงานปลัด (๐๑) มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ข้าราชการ ๘ อัตรา พนักงานทั่วไป ๖ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	๑	๓๐,๗๙๐	๓,๕๐๐	๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นัก บริหารงานทั่วไป)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงาน ทั่วไป)	๑	๒๔,๔๙๐	๑,๕๐๐	๐	๓๑๑,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๔,๐๙๐	๐	๐	๒๘๙,๐๘๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐

๕	นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๕,๙๗๐	๐	๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๐,๗๗๐	๐	๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๘,๔๔๐	๐	๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๔,๓๑๐	๐	๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด									
๑	ปฏิบัติหน้าที่นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๒	ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๔	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๖	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ อเนกประสงค์	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๓. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๖ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐	๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๓,๕๕๐	๐	๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	๒๙,๖๑๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๐,๓๖๐	๐	๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

๔. กองช่าง (๐๕) มีอัตรากำล้าง ข้าราชการ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นายช่างโยธา	๑	๑๘,๔๔๐	๐	๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๐๓๐	๐	๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง									
๑	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๕.กองการศึกษาฯ (๐๘) ข้าราชการ ๒ อัตรา ครู ๔ อัตรา ภารกิจ ๓ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	ครู	๔	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-	-	-	-	-	-	-

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	๓๖,๕๑๒,๗๑๑	๓๘,๓๓๘,๓๔๖	๔๐,๒๕๕,๒๖๓

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ตั้งตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมาหรือปีถัดไป เพิ่มขึ้น ๕ %

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี และการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด เทศบาลตำบลดงมอนได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเป็นทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำได้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เป็นต้น โดยแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด ต้องประกอบด้วย

๑.หลักการและเหตุผล

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งบุคลากรของเทศบาลทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งได้มีประสบการณ์ที่สามารถนำไป ใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒.เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๓.หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลจะดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมโดยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลัก สูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ประกอบด้วย

๓.๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น โครงสร้างองค์กร โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๓.๒.หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนาเกี่ยวกับงานแต่ละตำแหน่ง เช่น งานธุรการ งานนิติการ งานการเงินและบัญชี เป็นต้น

๓.๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ เช่น งานฝึกอบรมงานด้านช่าง งานพิมพ์ดีด งานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๓.๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๓.๕.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

เทศบาลสามารถดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ.หรือผู้เหมาะสม ดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ พัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไปก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น การพัฒนาโดยการ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงานการให้ คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ส่วนระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่จะเข้ารับการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเทศบาล

๖.การติดตามและประเมินผล

เทศบาลจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาให้มีการทดสอบประเมินผลผู้ ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนระหว่างและหลังการพัฒนา ตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑.หลักการ

การบ่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมและ อุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และ เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒.วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลและเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๑

๓.พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้ เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔.เป้าประสงค์

๔.๑.เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ)ในการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆเข้า มามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒.เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕.ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๕.๑.ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในการเสริมสร้าง หลักธรรมาภิบาล

๕.๒.ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๑ เทียบกับปี ๒๕๕๔

๕.๓.ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔.ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕.ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖.ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

หมายเหตุ : ระดับเป้าหมายเปรียบเทียบ กับเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด ในตัวชี้วัดของส่วนราชการ

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีคักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑. ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒. สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีคักดิ์ศรี (Oragnizationat Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ไปรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓. สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมภิ

บาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๒.๕. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่

มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด

หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒. ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓. ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑. เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒. เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑.หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑.	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่แต่งตั้งบรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ไตรมาสที่ ๑ ตุลาคม – ธันวาคม ไตรมาสที่ ๒ มกราคม – มีนาคม ไตรมาสที่ ๓ เมษายน – มิถุนายน ไตรมาสที่ ๔ กรกฎาคม – กันยายน	เทศบาลตำบลดงมอน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง จำนวน ๑ ราย		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๓ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง			/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓.	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมเพื่อให้พัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕.	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๒ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติ/ชำนาญการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคลากร	นักทรัพยากรบุคลากรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง			/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมมาก่อนหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙.	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.) จำนวน ๒ พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐.	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(ปก./ชก.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้าเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑.	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)(ปก./ชก.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒.	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)(ปก./ชก.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง			/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓.	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(ปง./ชง.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง			/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔.	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(ปง./ชง.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕.	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(ปง./ชง.) จำนวน ๑ ราย พิจารณาจากผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมหรือให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี จำนวน ๑ ราย		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒.	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ราย	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓.	หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี	เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ ราย		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔.	หลักสูตรประธานสภาเทศบาล	ประธานสภาเทศบาล จำนวน ๑ ราย			/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕.	หลักสูตรรองประธานสภาเทศบาล	รองประธานสภาเทศบาล จำนวน ๑ ราย	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖.	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๙ ราย	/			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗.	หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล	เลขานุการสภาเทศบาล จำนวน ๑ ราย		/		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔. หลักสูตรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภาพและศิลปะการบริหารงานภายในองค์กร	นายกเทศมนตรี / ปลัดเทศบาล / ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น
๒.	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหารเทศบาล/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/แกนนำกลุ่มอาชีพ/ ฯลฯ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของผู้ที่เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	/	/	/	เทศบาลตำบลดงมอนและอปท.อื่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในการดำเนินงานภายในท้องถิ่น
๓.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	นายกเทศมนตรี/ปลัดเทศบาล / ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย/พนักงานเทศบาล /พนักงานจ้าง	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น
๔.	หลักสูตรการออกแบบและการก่อสร้าง	ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่าย /นายช่างโยธา /พนักงานจ้าง	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น
๕.	หลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหารเทศบาล / สมาชิกสภาเทศบาล /พนักงานเทศบาล /พนักงานจ้าง	/	/	/	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



ประกาศเทศบาลตำบลดงมอน

เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลดงมอน

อนุสนธิจากคณะกรรมการการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลดงมอน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดงมอน” โดยให้ยึดถือ เป็นหลักปฏิบัติ

ตั้งแต่ บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๒

(นายประดิษฐ์ บุญเลิศ)
นายกเทศมนตรีตำบลดงมอน

ภาคผนวก