

1.

1.1 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2545 (แก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วน น ร าช ก า ร ไ ต จ ำ น ว น เ ท ำ ไ ต โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ขั อ 1 5

การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของ งานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรร ทั ด ฐ า น ใน ม า ต ร ฐ า น ก ำ ห น ด ต ำ แ ห น ่ง ให้ จัด ต ำ แ ห น ่ง ที่ มี ล ัก ษ ณะ งาน อย่าง เดียว กัน เข้า ปร ะ เภ ท และ ส าย ง า น เดียว กัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

1.2 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โ ด ย ค ำ น ี ง ถึ ง ภ า ร ก ิจ จ ำ น อ ำ น าจ หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนท้องถิ่นต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี ข้อ 15 และข้อ 16

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดงเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลดงเจน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลดงเจน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงเจน

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลดงเจน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลดงเจน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลดงเจน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดงเจน ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดงเจน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดงเจน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว

อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.๕

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างไรบ้าง ยกเว้นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนหรือลดอัตรากำลัง การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบการกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน

โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓

๘

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือ ลด จำนวน กรอบ อัตรา กำลัง เป็น สำ คัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มาก กว่า การ เพิ่ม / ลด จำนวน ตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึง ในการ พิจารณา ที่ กระบวน การ ทำ งาน ก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนว คิด การ วิเคราะห์ อัตรา กำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์หรืออย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวม ข้อมูล โดย วิธีการ ดัง กล่าว จะ ทำให้ ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การ จัด ทำ กระบวน การ จ ริ ง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อ ออก ร ูป รั บ ป รุ ง กระบวน การ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาสິงที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่
คัมกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
2. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
3. อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด
ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
4. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะ
ได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
5. การสรรหาค่าจะทำโดยวิธีใด
จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

1. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
2. ใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
3. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากับกำลังคน
4. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่
การเกลี้ยกำลังคน

3.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.2.1 แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว

และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบล ดงเจน ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

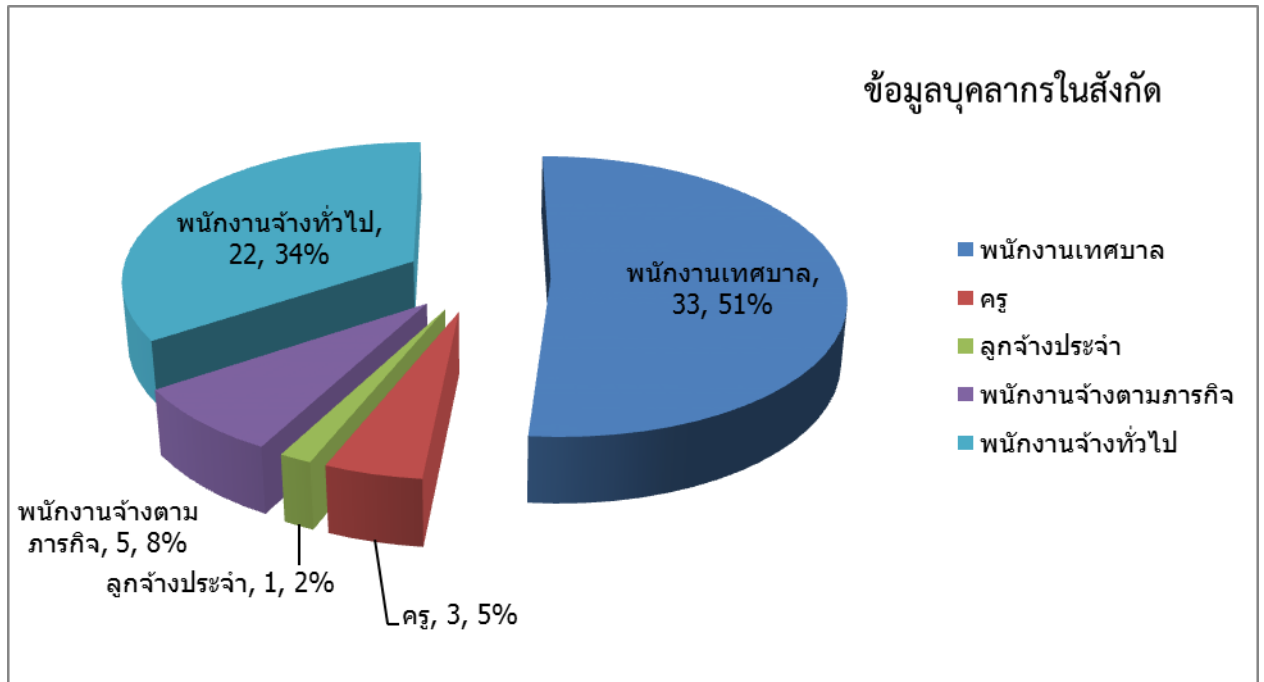
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลดงเจน ประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงกำหนดพนักงานจ้าง 2 ประเภทคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเงินรายได้จากเทศบาลตำบลดงเจน

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดงเจน



3.2.2 แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลดงเจนมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลดงเจนได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วน วุฒิ การ ศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วน วุฒิ การ คี ก ษ า ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.2.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

ก ร ะ จ ก ต ำ ก ำ ล ัง ที่ 1 Strategic objective :

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดงเจนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลดงเจน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และ ประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

ก ร ะ จ ก ต ำ ก ำ ล ัง ที่ 2 Supply pressure :

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลดงเจน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลดงเจน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงาน จัด ตั้ง ึ่ง เ ปี น ฝ ำ ย ช ี น ต ร ู ง ต ่อ ส ำ น ร ำ ช ก ำ ร น ั น ้ และ มี หัวหน้า ฝ ำ ย เ ป ็ น ผู้ บ ั ง ค ั บ บ ั ญ ำ ช ำ ร อ ง ล ำ ง มา จาก ผู้ อ ำ น วย ก ำ ร ก ำ ง ค ำ บ ค ุ ม และ ดู แล ก ำ ร ฎ ี บ ั ต ั ง ก ำ น ของ ผู้ ต ำ บ ั ง ค ั บ บ ั ญ ำ ช ำ ร ใน ฝ ำ ย น ั น ้

ก ร ร ะ จ ก ต ้า ห ที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) :

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลดงเจน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลดงเจน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วัน โดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลดงเจน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลดงเจน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดงเจน

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา
อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร**
เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดงเจนพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา
- **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร**
เนื่องจากเทศบาลตำบล ดงเจน เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตชุมชนเมือง มี ระยะ ทาง ห่าง จาก ตัว จังหวัด 9 ก . ม . จึง ทำให้ มี มา ผู้ ประสงค์ จะ ปฏิบัติงาน ใน องค์กร ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันนั้นไปด้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหา ผู้ มา ดำรง ตำแหน่ง ที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา**
โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม หรือ การขอ คำ แนะนำ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดงเจน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ของเทศบาลตำบลดงเจน

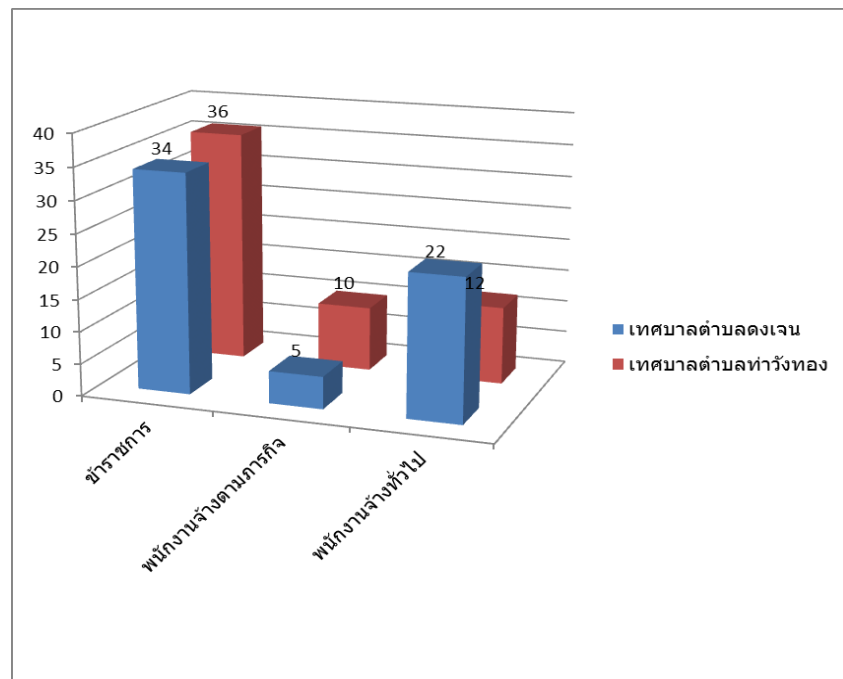
เทศบาลตำบลท่าวังทอง ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลดงเจน	เทศบาลตำบลท่าวังทอง
1	ส่วนราชการ	มี 5 ส่วนราชการ ดังนี้ 1. สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5. กองการศึกษา	มี 4 ส่วนราชการ ดังนี้ 1. สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
2	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน 33 อัตรากำลัง ดังนี้ ปลัด 1. สำนักปลัด 12 อัตรากำลัง 2. กองคลัง 6 อัตรากำลัง 3. กองช่าง 6 อัตรากำลัง 4. กองสาธารณสุขฯ 3 อัตรากำลัง 5. กองการศึกษา 5 อัตรากำลัง	จำนวน 36 อัตรากำลัง ดังนี้ ปลัด 1. สำนักปลัด 17 อัตรากำลัง 2. กองคลัง 10 อัตรากำลัง 3. กองช่าง 6 อัตรากำลัง 4. กองสาธารณสุขฯ 3 อัตรากำลัง
3	ลูกจ้างประจำ	จำนวน 1 คน	จำนวน - คน
4	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	กองการศึกษา จำนวน 5 อัตรากำลัง	จำนวน 10 อัตรากำลัง ดังนี้ 1. สำนักปลัด 6 อัตรากำลัง 2. กองคลัง 1 อัตรากำลัง 3. กองช่าง 2 อัตรากำลัง 4. กองสาธารณสุขฯ 1 อัตรากำลัง

5	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 22 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด 6 อัตรา 2. กองคลัง 4 อัตรา 3. กองช่าง 5 อัตรา 4. กองสาธารณสุข 7 อัตรา 5. กองการศึกษา – อัตรา	จำนวน 12 อัตรา ดังนี้ 1. สำนักปลัด 7 อัตรา 2. กองคลัง 1 อัตรา 3. กองช่าง 4 อัตรา 4. กองสาธารณสุข - อัตรา
6	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560	61,355,500 บาท	73,570,5120 บาท

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดงเจน และเทศบาลตำบลท่าวังทอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดงเจน และเทศบาลตำบลท่าวังทอง

มีอัตรากำลังในส่วนของการข้าราชการที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าวังทอง มีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าของเทศบาลตำบลดงเจน ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2560 เทศบาลตำบลท่าวังทอง มีงบประมาณรายจ่าย 73,570,512 บาท ส่วนของเทศบาลตำบลดงเจน มีงบประมาณรายจ่าย 61,355,500 บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัยจังหวัดสุพรรณบุรี เทศบาลตำบลดงเจน เป็นเทศบาลที่ยกฐานะมาจากสุขาภิบาลทำให้อัตราเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดงเจน อยู่ในอัตราที่ค่อนข้างสูง ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างมารองรับการช่วยเหลือข้าราชการได้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลดงเจน จึงยังไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ สามารถใช้ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลดงเจน มีความประสงค์รับโอนหากยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ในส่วนของสายงานผู้บริหาร เทศบาลตำบลดงเจน จะดำเนินการรายงานตำแหน่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้แทน สำหรับสายงานวิชาการและทั่วไป ได้ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหา ซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

1. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดงเจน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาลตำบลดงเจน นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดงเจน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลดงเจน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดงเจน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. จัดทำกรอบอัตรากำลังคน ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

6. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลดงเจน การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลดงเจน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้เทศบาลตำบลดงเจน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลดงเจน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่ง จะ ช่วย ทำให้ บัญชา ภา ที่ เทศ บ าล ต ำ บ ล ด ง เจ น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2)
ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศ บ าล ต ำ บ ล ด ง เจ น จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3)
การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดงเจน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดงเจน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้เทศบาลตำบลดงเจน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดงเจน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6

) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดงเจน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประช

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดงเจน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาเทศบาล 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการของเทศบาลตำบลดงเจน การให้บริการด้านสาธารณสุข ปลอดภัย ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรหลากหลายก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลดงเจน เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดงเจน ซึ่งได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรมีสภาพยังไม่สะดวกต่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร และไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. ถนนที่ได้รับการถ่ายโอนส่วนใหญ่จะอยู่ในสภาพชำรุดเสียหายที่ต้องใช้งบประมาณบูรณะซ่อมแซมเป็นจำนวนมาก ซึ่งท้องถิ่นมีงบประมาณจำกัด
๓. การขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรในฤดูแล้ง
๔. สถานที่ไม่ที่เหมาะสมในการก่อสร้างให้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอยู่ในพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ เขตอุทยานแห่งชาติ ป่าอนุรักษ์ ซึ่งยากต่อการดำเนินโครงการ
๕. คริวเรือนยังขาดน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค เนื่องจากขาดการดูแลระบบท่อและปัญหาน้ำมีตะกอนทำให้ท่ออุดตัน
๖. การวางระบบผังเมืองรวมและการบังคับใช้ยังไม่มีการดำเนินงานที่ครอบคลุมในพื้นที่
๗. ขาดระบบการกระจายน้ำเพื่อการเกษตร ที่เชื่อมโยงเครือข่ายครอบคลุมพื้นที่การเกษตร
๘. ขาดสถานที่และอาคารในการทำกิจกรรมของชุมชน
๙. ขาดสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ สวนสาธารณะ หรือสวนหย่อม
๑๐. ไฟฟ้าแสงสว่างในชุมชนยังไม่ทั่วถึง และการซ่อมบำรุงรักษาล้าช้า
๑๑. เส้นทางคมนาคมในชุมชนยังไม่ถาวร
๑๒. ร่างระบายน้ำในเขตชุมชน ไม่มีหรือมี แต่ขนาดเล็ก ไม่ได้ระดับ ไม่สามารถระบายน้ำได้ทันเกิดน้ำท่วมขังในชุมชน

2.ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาการเกษตร

๑. ไม่สามารถทำการเกษตรในฤดูแล้งได้ เนื่องจากไม่มีแหล่งน้ำ
๒. การส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การตลาดทั้งในเชิงอุตสาหกรรมครัวเรือน พาณิชยกรรม และการตลาดยังขาดความเชื่อมโยง
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำในขณะที่ต้นทุนในการผลิตสูง
๔. เกษตรกรมุ่งทำการเกษตรเชิงพาณิชย์ จนประสบปัญหาขายผลผลิตขาดทุน
๕. เกษตรกรยังขาดการพึ่งพาตนเอง ก่อเกิดภาวะต้นทุนการผลิตสูง
๖. เกิดน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรในฤดูฝนบ่อยครั้ง ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย

สภาพปัญหาการส่งเสริมการลงทุน

๑. ขาดเงินทุนหมุนเวียนสนับสนุนการประกอบการ
๒. การไม่มีงานทำหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๓. ขาดความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการแรงงานกับระบบการศึกษา

๔. แรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้อยฝีมือและขาดความรู้
๕. ขาดแผนแม่บทในด้านอุตสาหกรรม
๖. ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ การตลาด ส่งผลให้ดำเนินการกลุ่มล้มเหลว

สภาพปัญหาการพาณิชย์

๑. ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิต การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาคุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์ และการตลาด
๒. การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนยังไม่มีตลาดรองรับอย่างเพียงพอ
๓. ไม่มีตลาดกลางเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๔. ขาดอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพเสริม เช่น จักรเย็บผ้า, อาคารสถานที่ เป็นต้น
๕. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และสร้างเครือข่าย กลุ่มอาชีพต่างๆ ทำให้เกิดการแย่งลูกค้า ตัดราคากันเอง

สภาพปัญหาการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม
๒. ไม่มีศูนย์กลางการให้บริการการท่องเที่ยวที่ครบวงจร
๓. ถนนเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวชำรุด ไม่ได้มาตรฐาน
๔. ขาดความต่อเนื่องในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
๕. ระบบการบริการข้อมูล ยังขาดความจูงใจและเชื่อมโยงไปสู่การท่องเที่ยวในสถานที่อื่นๆ

3. ด้านสังคม

สภาพปัญหาการศึกษา

๑. โอกาสทางการศึกษาของเด็กเมืองและชนบทไม่เท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสื่อการเรียน การสอน ครู/อาจารย์ และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย
๒. การขาดครูผู้สอนผู้มีประสบการณ์บางสาขาวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ
๓. เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ทันสมัย และเอื้อให้นักเรียน นักศึกษา รู้จักคิด วิเคราะห์ด้วยตนเองหรือริเริ่มแนวคิดใหม่
๔. ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

สภาพปัญหาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญหาท้องถิ่น

๑. มีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรเผยแพร่ทางศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งเชิงปริมาณคุณภาพ และงบประมาณรวมทั้งการทำนุบำรุงยังไม่เป็นระบบ

๒. ประชาชน เยาวชนขาดความรู้ ความเข้าใจและไม่เห็นคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. วัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมไม่เป็นที่ทราบแพร่หลายในสังคมไทย
๔. ขาดระบบรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษาและเผยแพร่
๕. ไม่มีศูนย์เรียนรู้หรือพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น สำหรับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
๖. ข้อจำกัดในระเบียบกฎหมาย ที่จะทำให้การสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา
๗. เด็ก เยาวชน ขาดความสนใจในศิลปะ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหาสุขภาพอนามัย

๑. ยังมีผู้ป่วยเอดส์เป็นจำนวนมาก
๒. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการป้องกันโรค และดูแลสุขภาพ
๓. ประชาชน เยาวชน
ให้ความสนใจในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพน้อย
๔. ขาดอุปกรณ์และสถานที่ที่เหมาะสมในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
๕. โรงพยาบาลชุมชนยังไม่มีประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนเท่าที่ควร
๖. ปัจจุบันมีโรคที่หลากหลาย และแพร่ระบาดได้อย่างรวดเร็ว
ทำให้การป้องกันและรักษาไม่สามารถควบคุมได้อย่างดีพอ

สภาพปัญหาสวัสดิการสังคม

๑. ไม่มีสถานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ
๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ
ยังไม่ได้รับความดูแลช่วยเหลือไม่ทั่วถึงประชาชนมุ่งที่จะรับการสงเคราะห์มากกว่า
จะพัฒนาความสามารถของตนให้ได้อยู่ได้ในสังคม
๓. ศูนย์เด็กเล็กสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ยังไม่มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เพียงพอ
๔. ขาดสถานที่ฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้พิการ คนชรา และผู้ติดเชื้อ
ให้สามารถประกอบอาชีพในสังคมได้
๕. สวัสดิการเบี้ยยังชีพหรือเงินสงเคราะห์
ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๖. ขาดการรวมกลุ่มหรือสร้างเครือข่ายของผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๗. ชุมชนยังไม่ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือฟื้นฟู และการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ
และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

สภาพปัญหาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ปัญหาอาชญากรรมอันเกิดจากสภาพความแตกต่างทางเศรษฐกิจและปัญหาสังคมเพิ่มขึ้น
๒. การเกิดภัยธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและวาตภัยทำให้เกิดความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร
๓. ประชาชนไม่ได้รับความเป็นธรรมในสังคม ก่อให้เกิดการร้องเรียน การชุมนุมเรียกร้อง การประท้วง
๔. เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนล้าสมัย และไม่เพียงพอ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติด

สภาพปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และกระบวนการงบประมาณของส่วนราชการ / หน่วยงานยังไม่โปร่งใสและขาดการเปิดเผยให้ประชาชนได้รับรู้เท่าที่ควร
๒. ข้าราชการและประชาชนยังขาดการตระหนักและจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สภาพปัญหาการคุ้มครองผู้บริโภค

๑. ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค
๒. ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ค้า

สภาพปัญหาการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๑. ขาดความต่อเนื่องของการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๒. ขาดการให้การสนับสนุนฟื้นฟูสภาพผู้ติดยาเสพติดหลังจากบำบัดแล้วโดยชุมชน
๓. มีความซับซ้อนในปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน ยากแก่การป้องกันและแก้ไขปัญหายา
๔. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สอดส่องดูแลกลุ่มเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด และหาทางป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

4.ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนยังให้ความสนใจในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นต่ำ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
๓. ประชาชนขาดความสนใจในการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานของท้องถิ่น

5.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ดินเขิน เน่าเสีย
๒. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ
๓. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๔. การปล่อยของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมและบ้านเรือนราษฎร โดยไม่มีการบำบัด
๕. การใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้างและไหลลงสู่แหล่งน้ำ
๖. ขาดความร่วมมือในการจัดการขยะ มลพิษ และน้ำเสียของประชาชน
๗. เกิดมลพิษทางอากาศ หมอกควันในฤดูแล้ง
๘. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า ที่เป็นรูปธรรม

ภารกิจทั้ง 5 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลดงเจน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลดงเจน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

5. ภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดงเจน นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไข ปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดงเจน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลดงเจน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดงเจน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดงเจน ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลดงเจน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT

เทศบาลตำบลตำบลดงเจ็ญ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในมาตรา 50 และมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และต่อมา มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา 50(2)
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา 16(4)
๓. การสาธารณสุขการ มาตรา 16(5)
๔. การจัดให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค มาตรา 51(1)
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา 51(2)
๖. การจัดให้มีตลาด มาตรา 51(3)
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา 51(4)
๘. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 51(7)
๙. การควบคุมอาคาร มาตรา 16(28)

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลดงเจ็ญ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ของเทศบาลตำบลดงเจ็ญ ยังเป็นอำเภอที่อยู่ใกล้เคียงกับเมืองพะเยา การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน

มีบางหมู่บ้านที่น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จำเป็นต้องขอขยายเขตประปาภูมิภาค

โอกาส

มีพื้นที่เหมาะสมกับการปลูกพื้นที่เศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนในพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญ และให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ไม่ช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 50(4)
2. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา 50(7)
3. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน มาตรา 51(5)
4. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา 51(6)
5. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา 16(6)
6. การจัดการศึกษา มาตรา 16(9)

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาในด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าบองได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเองในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผลทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองอยู่

โอกาส

เทศบาลตำบลท่าบองได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้นจึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนแปลงเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา 50(1)
๒. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา 50(5)

3. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16(12)
4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16(17)
5. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา 16(21)
6. การผังเมือง มาตรา 16(25)
7. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา 16(26)
8. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 16(29)
9. การรักษาความสงบเรียบร้อย
การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา 16(30)
10. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา 16(15)

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม
และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลดงเจน มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ เทศบาลตำบลดงเจน จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีลอยกระทง แห่งไม้คำศรีมหาโพธิ์ เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง เทศบาลตำบล ดงเจน กับ ประชาชน ค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา

ท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้การขาดความสัมพันธระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของภาวะควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การเทศพาณิชย์ มาตรา 51(9)
๒. การทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา 16(1)
๓. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16(7)

๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา 16(8)

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่ เทศบาลตำบลดงเจน เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ทุเรียน กล้วย กล้วยน้ำว้า มะพร้าว ลำไย และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลดงเจน มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ดอกเบี้ย และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา 51(3)
2. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16(24)
3. การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา 16(27)

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลดงเจน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลดงเจน ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายคนรักสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีการกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา 16(11)

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 16(9)

๓. การจัดการศึกษา

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การ จัด สรร ง บ ป ระ ม า ณ โ ค ร ง ส ร ้าง ก า ร บ ริ ห า ร จั ด ก า ร และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โ ด ย ก า ร จั ด ท ำ โ ค ร ง ก า ร ค ุ ณ ฐ ร ร ม จ ริ ย ฐ ร ร ม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปี

จุดอ่อน

การจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลดงเจน ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึ ง แ ม้ จ ะ มี บ ุ ค ค ล า ก ร ต ำ ม โ ค ร ง ส ร ้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดี ส่วน เ ว ว ช น ยั ง ข าด ค วาม ส น ใจ ใน ห ลั ก ฐ ร ร ม ค ำ ส อ น ข อ ง ศ า ส น า มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอภูพานยาว มีสถาบันการศึกษาในทุกๆระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ป ระ ถ ม ศี ก ษ า มั ธ ย ม ศี ก ษ า ก า ร ศี ก ษ า น อ ก ร ะ บ บ และตาม อ ั ธ ย ำ ศั ย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ

5.7

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

1. เทศบาลตำบลดงเจน มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 2 . เทศบาลตำบลดงเจน พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. เทศบาลตำบลดงเจน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
4. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลดงเจนในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ไลน์ ระบบฐานข้อมูล

4. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

1. การพัฒนาด้านการบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจที่ 7 ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจของเทศบาลตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลลงเงินได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยดำเนินการของเทศบาลตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเงินเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

ตามที่เทศบาลตำบลลงเงิน ได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลและวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว เทศบาลตำบลลงเงิน ได้พิจารณากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง โดยจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๙. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๑๐. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๑๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
13. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ
3. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
4. การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
5. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

7.

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลดงเจน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔5 ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก มีภาระหนี้สิน ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุดมคติได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลดงเจน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5 <p>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดความมก มีภาระหนี้สิน ขาดบุคลากร พื้นที่พัฒนา <p>งานมีบุคลากรไม่เพี</p> <ol style="list-style-type: none"> วัสดุอุปกรณ์ <p>สาธารณะบางประเม</p>
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถั <p>ดำเนินการทางวินัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 2 <p>ขาดบุคลากรที่มีความ</p> <p>ครอบคลุมภารกิจ ข</p> <ol style="list-style-type: none"> งบประมาณน้อย <p>ประชากร และภ</p>

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
2. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่
3. กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างไม่ตรงกับหน้าที่รับผิดชอบ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

8.

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลตำบลดงเจน อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลดงเจน ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดงเจน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ

อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลยานพาหนะ การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขตามมาตรฐานบริการสาธารณสุขด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน มาตรฐานการพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอย มาตรฐานการพัฒนาการดำเนินการด้านเอดส์ มาตรฐานการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข มาตรฐานห้องน้ำสาธารณะ มาตรฐานหอพักและมาตรฐานโรงฆ่าสัตว์ ด้านการลงทุ นทรัพยากรธรรมชาติและงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาโดยไม่มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา งานกิจการศาสนา

ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ
งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ - งานระบบงานคอมพิวเตอร์ <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลือกตั้งและกิจการสภา - งานนิติการ <p>ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ <p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p>	<p style="text-align: center;">๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ - งานระบบงานคอมพิวเตอร์ <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลือกตั้งและกิจการสภา - งานนิติการ <p>ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ <p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจกรรมพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <p>ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p style="text-align: center;">๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ <p>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจกรรมพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <p>ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p style="text-align: center;">๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ <p>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ 	
---	---	--

<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานธุรการ <p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานธุรการ <p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 	
--	--	--

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดงเจน

ตามแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดงเจน 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคม ศีกษา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลดงเจน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1</p> <p>การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับเปลี่ยนแปลง และสนับสนุน ระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน</p> <p>1.2 พัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน</p> <p>1.3 พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน</p> <p>1.4 พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร</p>

	และเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานในระดับสากล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคม ศึกษา และวัฒนธรรม	<p>2.1 พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นกำหนดวาระการพัฒนา เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>2.2 การส่งเสริมอนุรักษ์ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น</p> <p>2.4 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง</p> <p>2.6 ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิต ภายใต้การอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียน</p> <p>2.7 ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพในชุมชน</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	<p>3.1 อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>3.2 พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>3.3 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปท. เพื่อการสนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย	<p>4.1 ปกป้อง เกิดทุน สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ</p> <p>4.2 ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในและตามแนวชาย</p>

	<p>4.3 เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพยี่สิบ</p> <p>4.4 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>5.1 บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของป</p> <p>5.3 พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ</p> <p>5.4 ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการทำงาน และพัฒนาศักยภาพ</p>

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดงเจน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลดงเจนเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

1. อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
2. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง ทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
3. มีเครือข่าย มีเครือข่าย จักกรกล อุปกรณ์และบุคลากรสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ราษฎรได้ทันทั่วทั้ง
4. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
5. สามารถออกกฎหมาย (เทศบัญญัติ) ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง

จุดอ่อน (Weakness)

1. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
2. นักการเมืองท้องถิ่นยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองและขาดจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบล มุ่งแต่จะพัฒนาเฉพาะชุมชนของตน
3. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและท้องถิ่นระดับตำบล
4. ความไม่เข้าใจระเบียบกฎหมาย ข้อปฏิบัติ ของบุคลากรท้องถิ่น

5. บุคลากรไม่มีขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
6. งบประมาณด้านการพัฒนาความรู้ให้บุคลากรมีจำกัด
7. เครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้เพื่อการพัฒนา มีไม่เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ
8. ผู้นำท้องถิ่นยังขาดหรือมีข้อจำกัดในวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
9. ขาดบุคลากรประสานงาน การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน
10. ระดับการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นยังมีน้อย
11. ขาดแหล่งให้ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสดงออกในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลเรื่องการถ่ายโอนงานเกี่ยวกับการพัฒนาให้ท้องถิ่นดำเนินการและให้ความสำคัญเป็นอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น
2. รัฐบาลได้กระจายงบประมาณลงสู่กับท้องถิ่นมากขึ้น
3. การสนับสนุนงบประมาณจังหวัดแบบบูรณาการ

ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threat)

1. บุคลากร เครื่องมือ เทคนิค งบประมาณในการพัฒนางานสาธารณสุขไปภาคสาธารณสุขการมีจำกัด ไม่สามารถปฏิบัติงานที่มีเทคนิค หรือโครงการขนาดใหญ่ได้
2. ข้อส่ง การ ระเบียบ ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารงานไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
3. หน่วยงานตรวจสอบการมุ่งที่จะจับผิดมากกว่าการแนะนำให้ปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ และ แนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดงเจน เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 ตำแหน่ง

สำนักปลัดเทศบาล

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำร่างเทศบัญญัติ การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกเทศบาล คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล

ของเทศบาลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
5. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
6. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
7. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
8. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
9. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
10. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
11. เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง
12. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
13. นักการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
14. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	ตำแหน่ง
15. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	2	ตำแหน่ง
16. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	3	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี

ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	จำนวน	1	
ตำแหน่ง			
4. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง
6. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
7. คนงานทั่วไป	จำนวน	4	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	
ตำแหน่ง			
3. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)	จำนวน	1	
ตำแหน่ง			
4. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน	1	
ตำแหน่ง			
5. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	1	
ตำแหน่ง			

6. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง
7. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	จำนวน	1	ตำแหน่ง
8. คนงานทั่วไป	จำนวน	4	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขตามมาตรฐานบริการ สาธารณะด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน มาตรฐานการพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอย มาตรฐานการพัฒนาการดำเนินการด้านเอดส์ มาตรฐานการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข มาตรฐานห้องน้ำสาธารณะ มาตรฐานหอพักและมาตรฐานโรงฆ่าสัตว์ ด้านการลงทุน ทรัพยากรธรรมชาติและงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	จำนวน	3	ตำแหน่ง
5. คนงานทั่วไป	จำนวน	4	ตำแหน่ง

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาโดยไม่มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง

3. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน 1	ตำแหน่ง
5. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	1
ตำแหน่ง		
7. ครู (อันดับ คศ.1)	จำนวน 3	ตำแหน่ง
8. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน ว่าง 1 /ไม่ว่าง 1	ตำแหน่ง
9. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	3
ตำแหน่ง		

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้น	น	ด	อ	น	ที่
1	การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป				
	ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์				
	1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)				
	2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ				
	3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม				

ขั้น	น	ด	อ	น	ที่
2	การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือ คนขาดแคลน ส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร				

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
5. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี 52 สัปดาห์

1 สัปดาห์จะทำ 5 วัน

1 ปี จะมีวันทำงาน 260 วัน

วันหยุดราชการประจำปี 13 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย 7 วัน

รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

(08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ $(1,380 \times 60)$ 82,800 นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างอาจมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดงเจน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคม ศึกษา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลดงเจน

มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างวันที่ 2561 - 2563

ส่วนราชการ	กรอบ บอ ธ รา กา ล ง เด ิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			หมาย เหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายธุรการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	มีข้อมูลพัน ก สด.
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง								

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างวันที่ 2561 - 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง (02)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	มีข้อมูลพื้นที่ บ กสธ.
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	มีข้อมูลพื้นที่ บ กสธ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	4	4	4	4	-	-	-	

คณงานทั่วไป								
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง								
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น								
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น								
(หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)								

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างวันที่ 2561 - 2563

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	3	3	-	-	-	
คณงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น								
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น								
(หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น								
(หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน								
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
ครู (คศ.1)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลฯ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
	64	64	64	64	-	-	-	

สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลดงเจน มีจำนวนพนักงานเทศบาล ประเภทบริหารจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล

สำนักงานปลัด มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 16 ตำแหน่ง 19 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 4 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 6 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 2 อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา

ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 16 ตำแหน่ง รวม 18 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 7 ตำแหน่ง 10 อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 3 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 2 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 7 ตำแหน่ง รวม 8 อัตรามีตำแหน่งว่างอยู่ 2 อัตราคือ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรารักษาพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน 1 อัตรารักษา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 8 ตำแหน่ง 11 อัตรารักษาแยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 3 อัตรารักษา ประเภทวิชาการจำนวน 1 อัตรารักษา ประเภททั่วไปจำนวน 2 อัตรารักษา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 อัตรารักษา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 8 ตำแหน่ง รวม 9 อัตรามีตำแหน่งว่างอยู่ 2 อัตราคือ หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรารักษา วิศวกรโยธาจำนวน 1 อัตรารักษา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 5 ตำแหน่ง 10 อัตรารักษาแยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 3 อัตรารักษา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 7 อัตรารักษา

ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 5 ตำแหน่ง รวม 10 อัตรามีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตราคือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน 8 ตำแหน่ง 13 อัตรารักษาแยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 3 อัตรารักษา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรารักษา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรารักษา ครู 3 อัตรารักษา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 5 อัตรารักษา

ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 8 ตำแหน่ง รวม 11 อัตรามีตำแหน่งว่างอยู่ 11 อัตรามีตำแหน่งว่างอยู่ 2 อัตราคือ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรารักษา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 1 อัตรารักษา

สรุป อัตรากำลังที่ ต้องการของเทศบาลตำบลดงเจน ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด 44 ตำแหน่ง 64 อัตราดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| 1. พนักงานเทศบาล (มีคณครองตำแหน่ง) | จำนวน 26 อัตรารักษา |
| 2. พนักงานเทศบาล (อัตรารักษา) | จำนวน 7 อัตรารักษา |
| 3. ลูกจ้างประจำ (มีคณครองตำแหน่ง) | จำนวน 1 อัตรารักษา |
| 4. ครู | จำนวน 3 อัตรารักษา |
| 5. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคณครองตำแหน่ง) | จำนวน 4 อัตรารักษา |
| 6. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารักษา) | จำนวน 1 อัตรารักษา |
| 7. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคณครองตำแหน่ง) | จำนวน 22 อัตรารักษา |

รวม 64 อัตรารักษา

จากภาวะวิเคาระห์สถิติปริมาณงาน และวิเคาระห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่

มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม
 ที่ ง นี้ เ ท ศ บ า ล ต่ า บ ล ด ง เ จ น สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดพะเยา/นโยบายของผู้บริหารได้

ส่ า ห ร้ บ อ้ ต ร า ก่ า ล้ ง ที่ ส่ ง กั ด ศุ น ย์ พั ฒ น า เ ต้ ก ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาลตำบลดงเจน มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

1. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน 1 คน
2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้

ดูแล

เด็กแล้ว เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเชียงหมั้น มีนักเรียนจำนวน 60 คน : ครู 7 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเจน มีนักเรียนจำนวน 14 คน : ครู 1 คน หากพิจารณาแล้ว จำนวนครูต่อจำนวนนักเรียนถือว่าเกินความจำเป็น แต่ในอนาคตคาดการณ์ว่าจะมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น จะทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอต่อการดูแลเด็กนักเรียนได้ ซึ่งหากยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง จะทำให้การกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ยาก จึงมีมติไม่ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่างให้คงอัตรากำลังตามเดิม

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(2) ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น คิดจากชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น
(ประมาณการขั้นต่ำ คนละ 1 ชั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง)
รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดชั้นใหม่
(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2

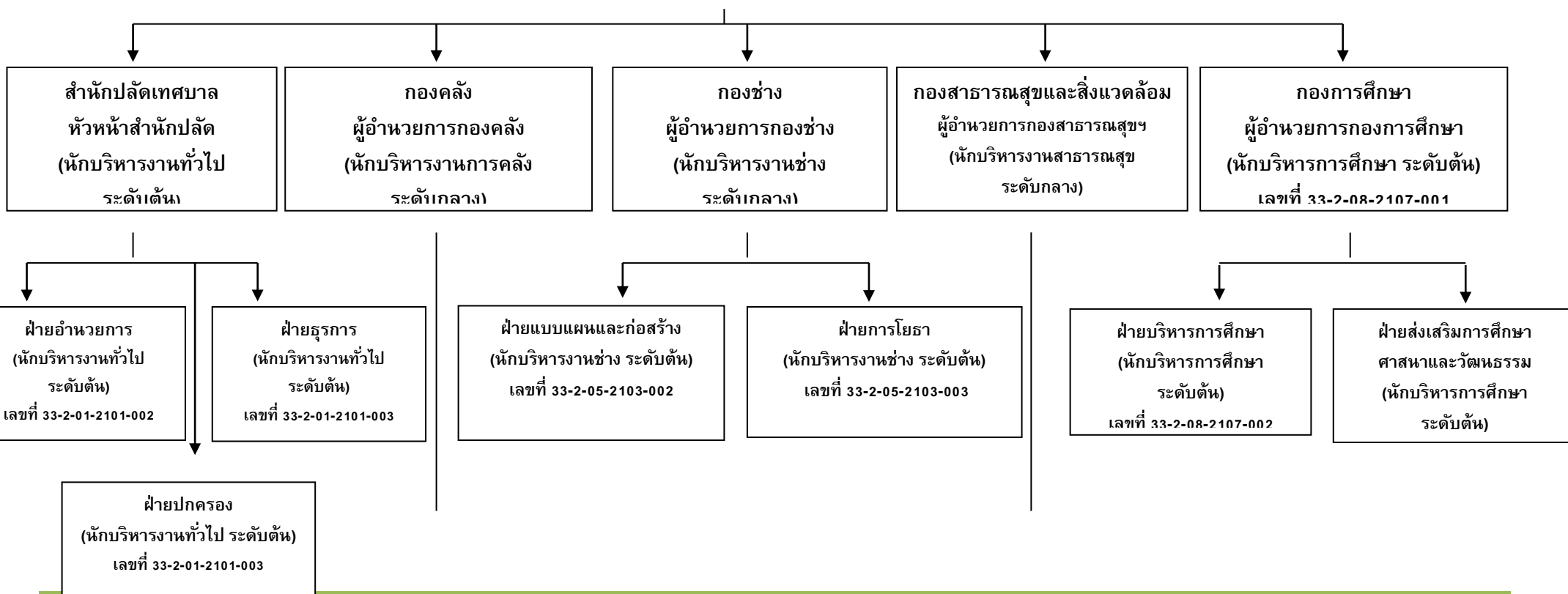
คูณ 12

- (3) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี
- (4) รวมทั้งหมด
- (5) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (6) คิดจาก (4) + (5)
- (7) คิดจาก (6) คูณ ๑๐๐ หายด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

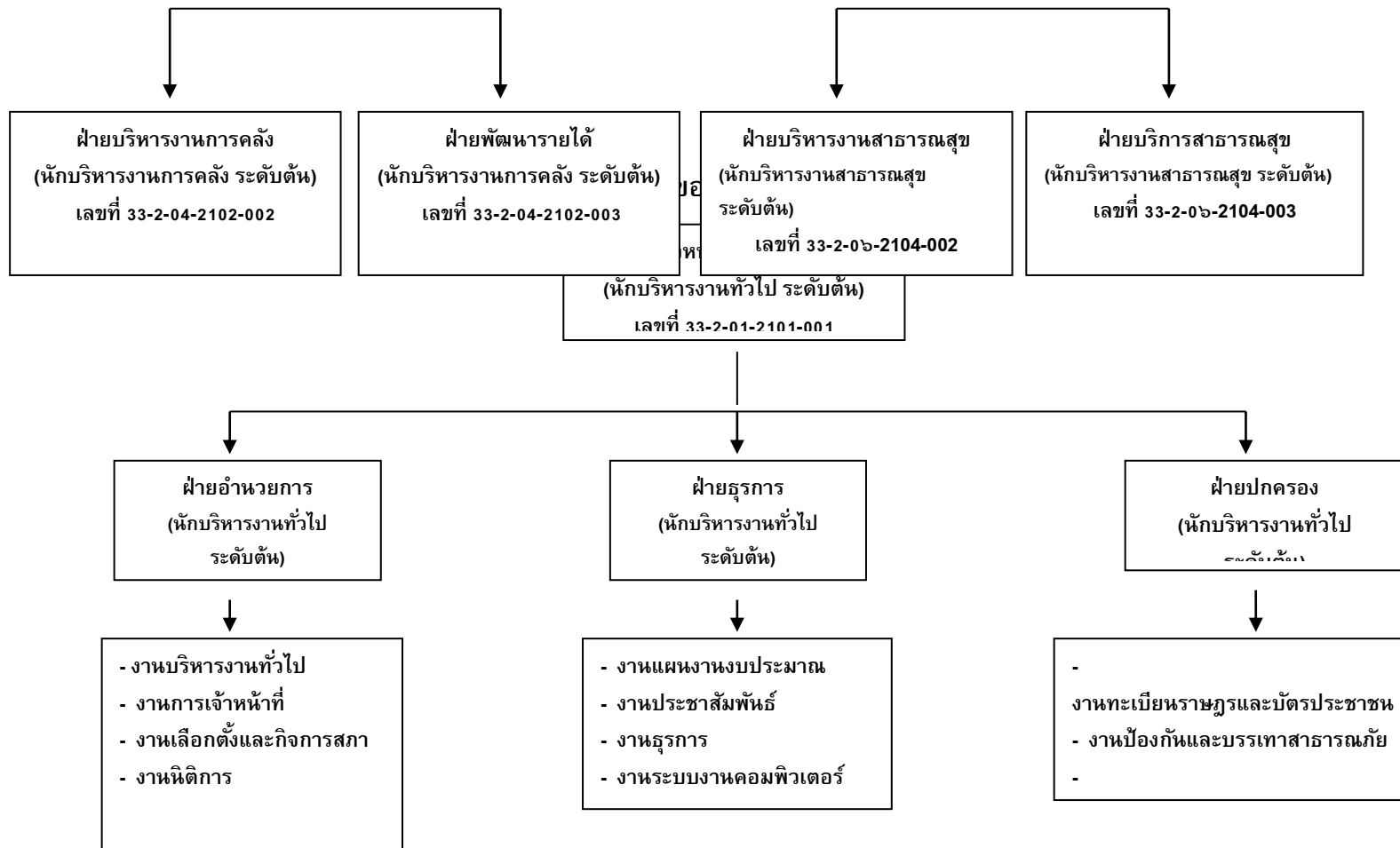
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล
เทศบาลตำบลดงเจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ 33-2-00-1101-001



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ของเทศบาลตำบลดงเจน



1. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (1)
2. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (1)
3. นักการภารโรง (1)

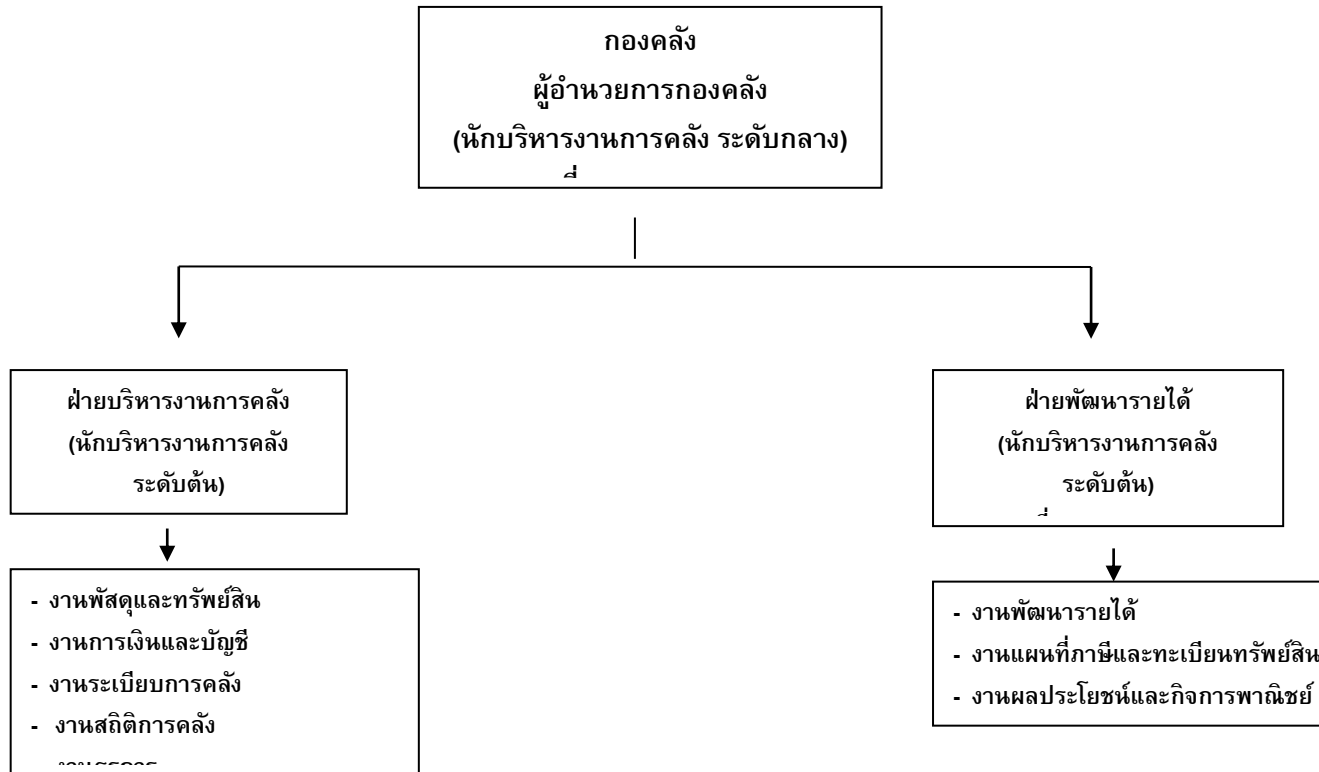
1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (1)
๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ(1)

1. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ (1)
2. จพง.ทะเบียนชำนาญงาน (1)
3. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)
4. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(1)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๔	-	-	3	๓	-	-	-	๑	-	๑	-	๖	1๘

หมายเหตุ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ว่าง 1 อัตราตามแผนอัตรากำลัง

กรอบโครงสร้างของกองคลัง

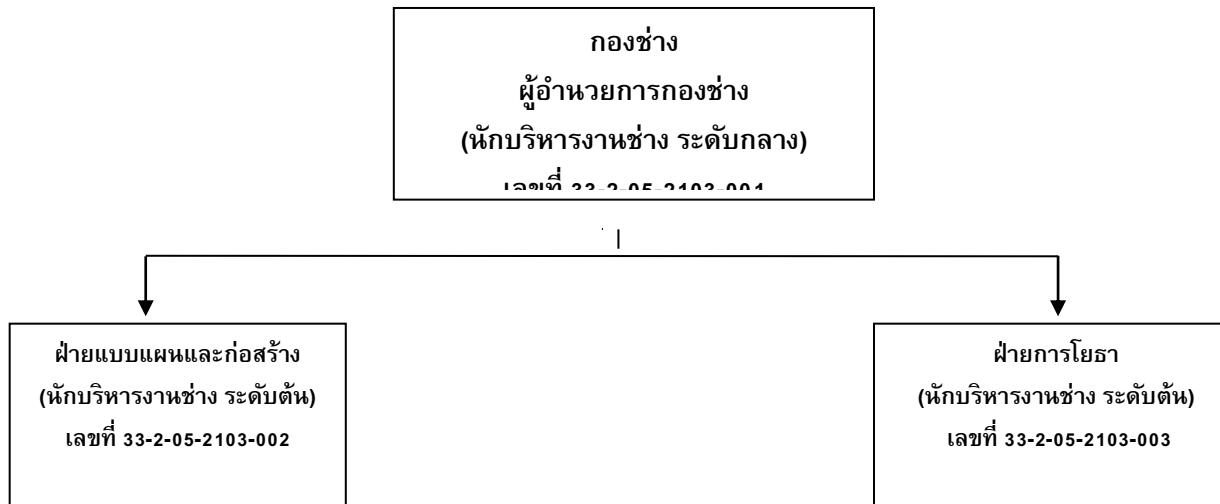


1. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (1)

1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (1)
2. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	-	1	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๘

หมายเหตุ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ว่าง 1 อัตรา และ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ว่าง 1 อัตราตามแผนอัตรากำลัง
กรอบโครงสร้างของกองช่าง



- ↓
- งานวิศวกรรม
 - งานผังเมือง
 - งานสถาปัตยกรรม
 - งานจราจร

1. วิศวกรโยธา (ปก/ชก)
2. จพง.ธุรการชำนาญงาน (1)

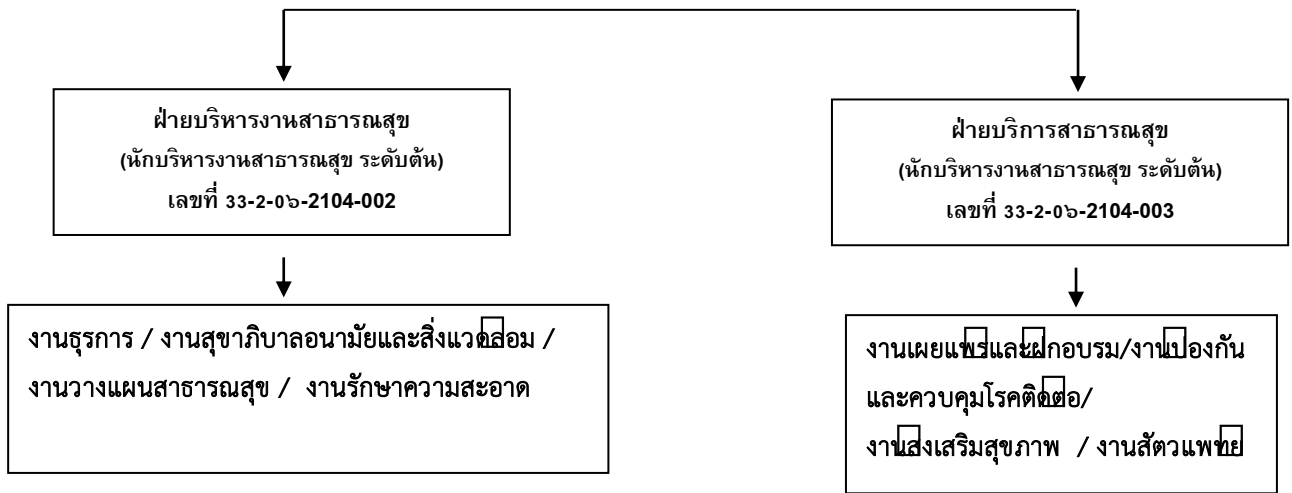
- ↓
- งานสาธารณูปโภค
 - งานสวนสาธารณะ
 -

1. นายช่างโยธาชำนาญงาน (1)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	๕	๙

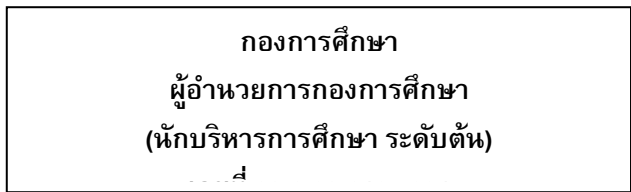
หมายเหตุ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ว่าง 1 อัตรา และ ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ว่าง 1 อัตราตามแผนอัตรากำลัง
กรอบโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

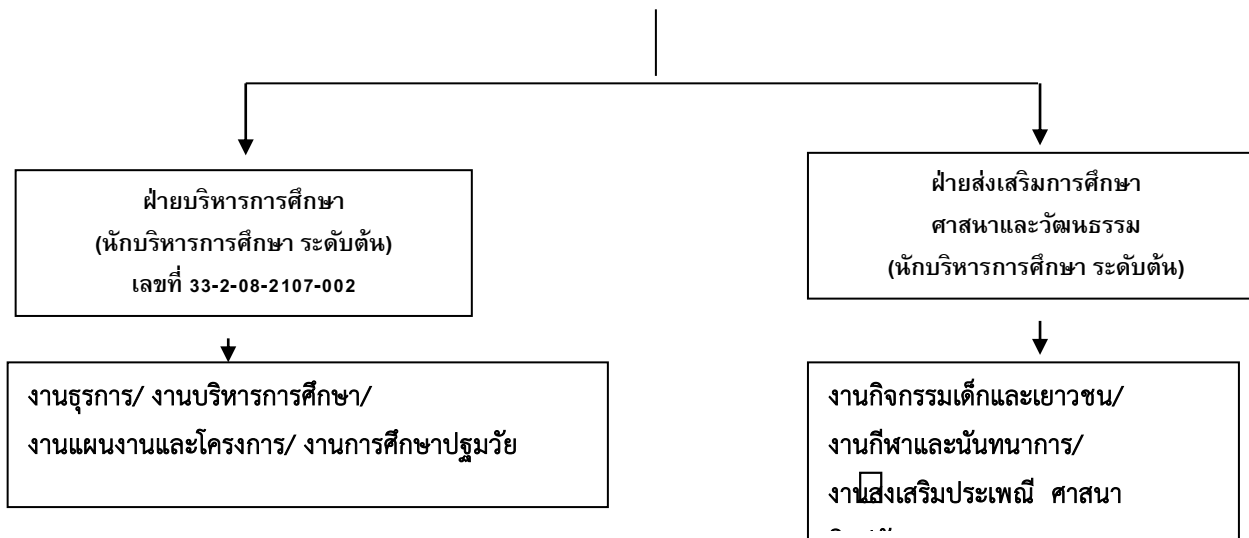
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
 (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)
 เลขที่ 33-2-0๖-2104-001



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗	๙

หมายเหตุ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) วาง 1 อัตราตามแผนอัตรากำลังฯ
กรอบโครงสร้างของกองการศึกษา





1. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (1)
2. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	4	-	๑1

หมายเหตุ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ว่าง 1 อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลฯ ว่าง 1 อัตรา

ตามแผนอัตรากำลังฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลดงเจน ได้มีการวิเคราะห์ ข้อมูล ประเมิน ความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลดงเจน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน
โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น
เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลดงเจน
หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
เฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้า
หน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ
ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชน ด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมา

ขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลดงเจน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เทศบาลตำบลดงเจน เป็นเทศบาลที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เทศบาลตำบลดงเจน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลดงเจน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ

WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดงเจน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุม นิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติ การ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลดงเจน เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลดงเจน ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรม

เทศบาลตำบลดงเจน ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างของหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)
๒. รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง 3 ปี
๓. ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563)
๔. ร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดงเจน
๕. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่
๖. เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง