

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลดอนโมง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๔. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๔๙

ภาคผนวก

- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ
- ประกาศกำหนดตำแหน่ง
- คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง
- สำเนารายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลตอหมือที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลตอหมือจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลตอหมือ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลตอหมือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบลตอหมือ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตอหมือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนโมง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนโมง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนโมง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนโมง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนโมงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนโมงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนโมง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนโมงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนโมง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลดอนโมง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลดอนโมง อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนโมง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลดอนโมงเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลดอนโมง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนโมงเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตนี้อาหารอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์

และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลดอนโมง ดังนี้

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

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

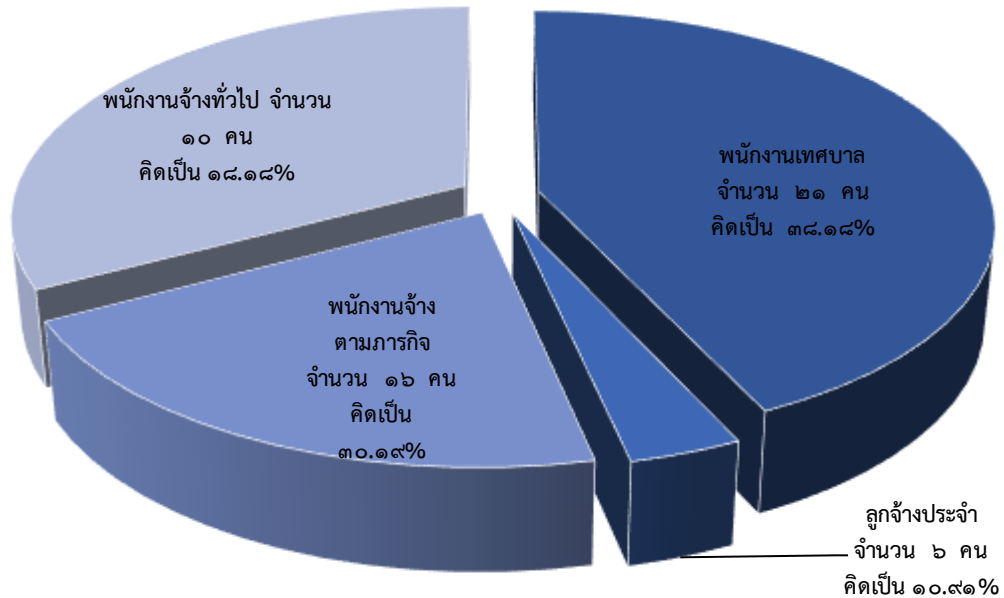
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลดอนโมงเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนโมง



-๕-

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลดอนโมง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

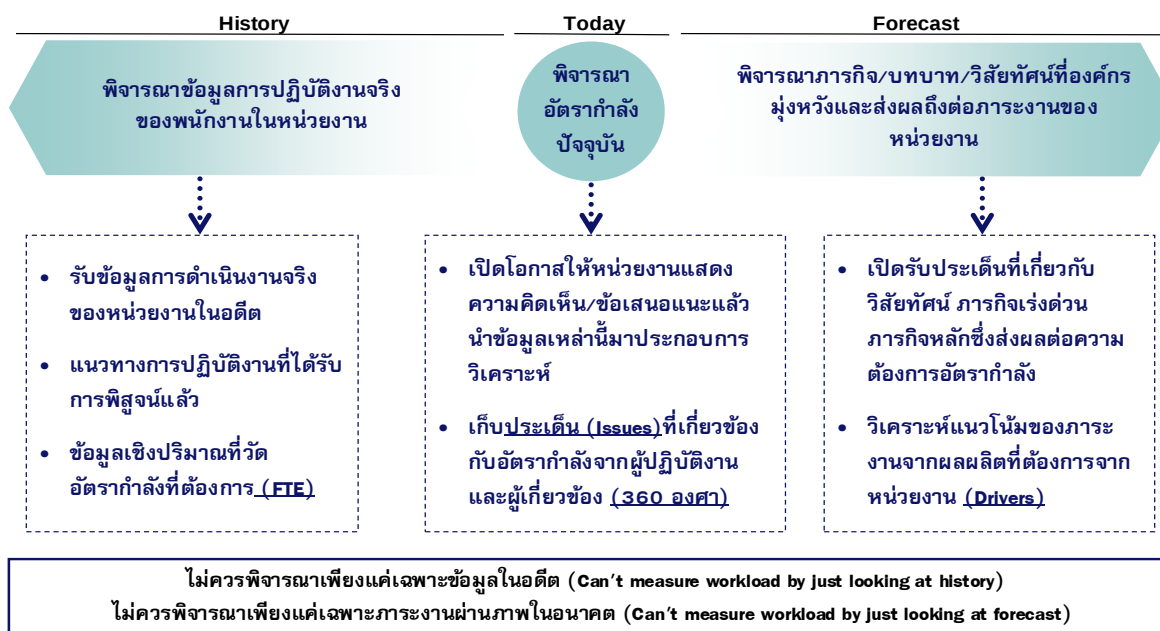
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

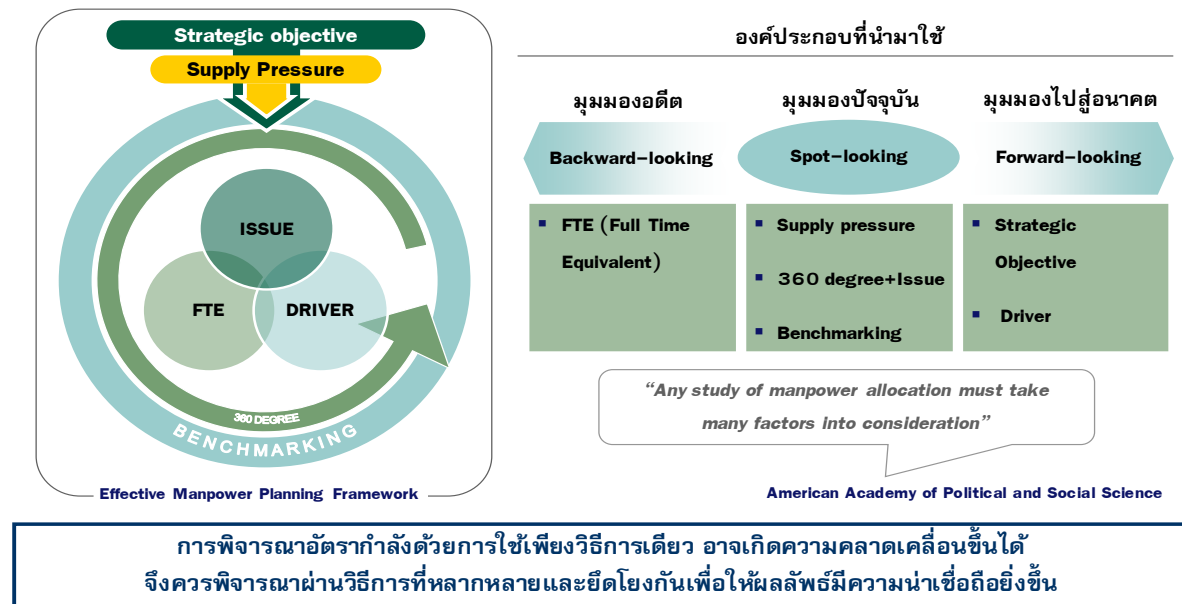
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนโมง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลดอนโมง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนโมง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนโมง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลดอนโมง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนโม่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลดอนโม่ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลดอนโม่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลดอนโม่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลดอนโม่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนโม่ง (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

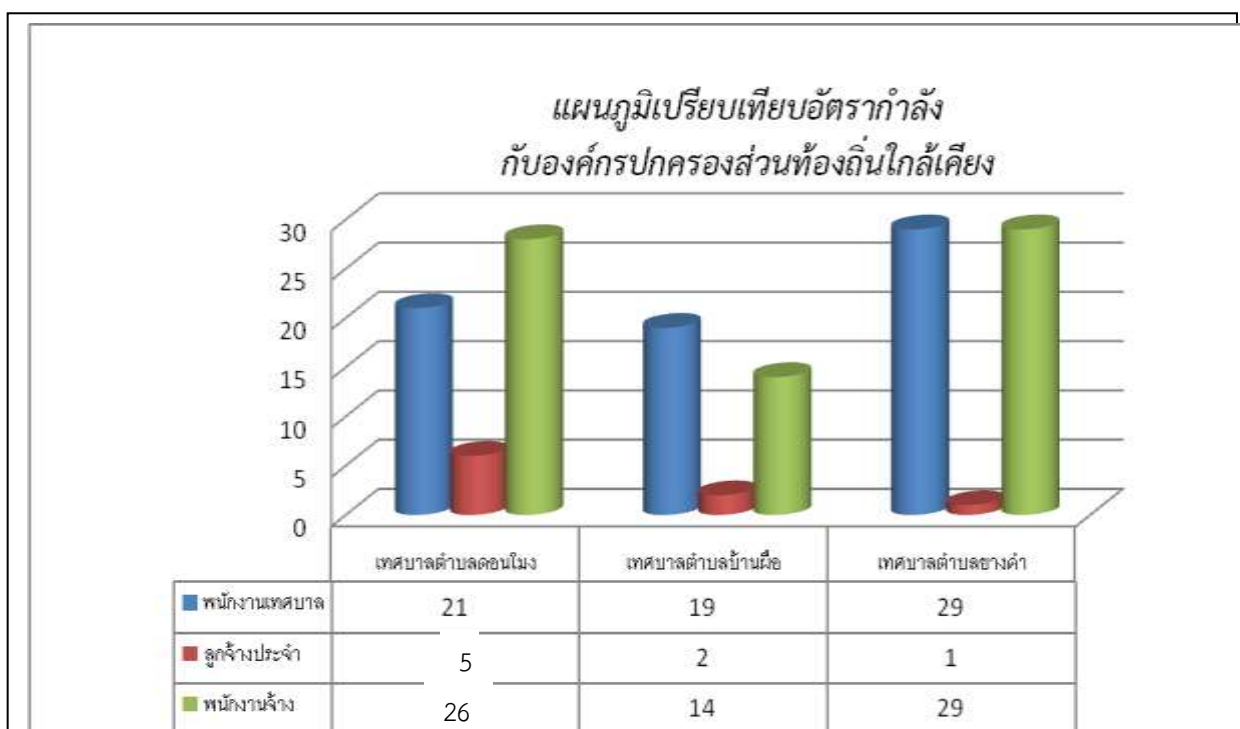
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า

ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอนโมง พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

■ **ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนโมง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลดอนโมง รองนายกเทศมนตรีตำบลดอนโมง ปลัดเทศบาลตำบลดอนโมง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนโมง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้ สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านผือ และเทศบาลตำบลยางคำ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็น หน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนโมง เทศบาลตำบลบ้านผือ และเทศบาลตำบลยางคำ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอนโมง จึงยังไม่มีความเป็น

ต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลดอนโมงได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดอนโมง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนโมง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนโมง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดอนโมง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนโมง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลดอนโมง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลดอนโหมง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลดอนโหมงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนโหมงจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลดอนโหมงจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนโหมงให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนโหมงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนโหมงสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนโหมง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอนโหมงโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนโหมงเกิดประโยชน์สูงสุด และไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอนโหมง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลดอนโหมง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลดอนโหมง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลดอนโหมงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลดอนโมงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลดอนโมงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดอนโมง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๓ ส.ค. ๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๑ ส.ค. ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๖ ส.ค. ๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลใกล้เคียง	เทศบาลบ้านผือ , เทศบาลตำบลยางคำ
๒๔ ส.ค. ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๕ ส.ค. ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
๑๗ ก.ย. ๖๓	ก.ท.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
๒๕ ก.ย. ๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบลดอนโมง	ปลายเดือน ก.ย. ๖๓
๓๐ ก.ย. ๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๕ ต.ค. ๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอหนองเรือ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลดอนโมง

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลดอนโมง ตั้งอยู่ในพื้นที่ ๒ ตำบล ๔ หมู่บ้าน คือ ตำบลบ้านกง หมู่ที่ ๘ บ้านดอนโมง และหมู่ที่ ๙ บ้านตลาดดอนโมง ตำบลจระเข้ หมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๑๐ บ้านโพธิ์สว่าง ซึ่งตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันออกของอำเภอนองเรือ ห่างจากอำเภอนองเรือประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดขอนแก่น โดยห่างจากจังหวัดขอนแก่นประมาณ ๓๓ กิโลเมตร บนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒ ถนนมิตรภาพ (ขอนแก่น – เลย) มีพื้นที่ ๖.๐๓ ตารางกิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลดอนโมง สภาพโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตรกรรม คือการทำนาและปลูกพืชไร่ เช่น มันสำปะหลัง อ้อย ถั่วลิสง และข้าวโพด สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย มีการระบายน้ำได้ดี แต่ความสมบูรณ์ของดินต่ำ

อาณาเขต

๑. ด้านทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยยาง ฝั่งตะวันตก ตามแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนนสายดอนโมง – กงกลาง ตรงจุดที่อยู่ห่างจากจุดศูนย์กลางที่ถนนสายดอนโมง – กงกลาง บรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒ ตอนชุมแพ – ขอนแก่น ตามแนวถนนสายดอนโมง – กงกลาง ไปทางทิศเหนือ ระยะ ๑,๔๕๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ผ่านถนนสายดอนโมง-กงกลาง ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนสุขาภิบาล ๑ ฝั่งตะวันออก ตรงจุดที่บรรจบกับถนน จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนนสุขาภิบาล

๒. ด้านทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางถนนสุขาภิบาล ๑ และถนนทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง – ดอนแก่นเท่า ระยะ ๑,๐๐๐ เมตร ไปทางทิศใต้ ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒ ตอนชุมแพ – ขอนแก่น ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งอยู่ตามแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนนทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง – ดอนแก่นเท่า ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางที่ถนน ทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง – ดอนแก่นเท่า บรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒ ชุมแพ – ขอนแก่น ตามแนวถนน ทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง-ดอนแก่นเท่า ไปทางทิศใต้ ระยะ ๗๐๐ เมตร

๓. ด้านทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตก ผ่านถนน ทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง – ดอนแก่นเท่า ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยยาง ฝั่งตะวันตก ตามแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนน ทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง-ดอนแก่นเท่า ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางที่ถนน ทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง-ดอนแก่นเท่า บรรจบทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒ ตอนชุมแพ-ขอนแก่น ตามแนวถนน ทางหลวงชนบทขอนแก่น ๑๑๐๑๑ บ้านดอนโมง – ดอนแก่นเท่า ไปทางทิศใต้ ระยะ ๑,๓๐๐ เมตร

๔. ด้านทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นเลียบริมห้วยยาง ฝั่งตะวันตก ไปทางทิศเหนือบรรจบกับหลักเขตที่ ๑

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศ มีลักษณะอากาศร้อน อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด ๓๒.๘๓ องศาเซลเซียส ในช่วงเดือน มีนาคม - พฤษภาคม และอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๒.๓๕ ในช่วงเดือน ธันวาคม - มกราคม และสภาพโดยทั่วไป มี ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย มีการระบายน้ำได้ดี แต่ความสมบูรณ์ของดินต่ำ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ภายในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง มีลำห้วย ๒ สาย และหนองน้ำสาธารณะ ๑ แห่ง คือ

๑. ลำห้วยยาง อยู่ทางทิศตะวันตกของเทศบาลและเป็นเขตเทศบาล มีความยาวในช่วงของเขตเทศบาล ประมาณ ๒.๔ กิโลเมตรลำห้วย ทั้งสองสายไหลมาจากเทือกเขาภูเม็ง และไหลลงสู่เขื่อนอุบลรัตน์ จากทิศใต้ สู่ทิศเหนือ

๒. ลำห้วยวังโพน อยู่ทางทิศตะวันออกของสี่แยกดอนโมง ประมาณ ๕๐๐ เมตร ความยาวในช่วงของเขตเทศบาล ประมาณ ๒ กิโลเมตร ลำห้วยวังโพน ไหลผ่านหมู่ที่ ๑๐ หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๘

- หนองน้ำบริเวณสวนสาธารณะฝายบ้าน หมู่ที่ ๔ ตำบลจระเข้ม

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่า

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง ไม่มีพื้นที่เป็นป่า ส่วนมากเป็นพื้นที่ของการทำการเกษตร และพื้นที่อาศัย

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลดอนโมง ประกอบด้วย ๔ หมู่บ้าน ๗ ชุมชน ได้แก่

- ตำบลจระเข้ม หมู่ที่ ๔ บ้านโพนสว่าง ประกอบด้วย ๑. ชุมชนชายทุ่งรวงทอง ๒. ชุมชนสว่างมิ่งเมือง หมู่ที่ ๑๐ บ้านโพนสว่าง ประกอบด้วย ชุมชนวังพุกษชาติ

- ตำบลบ้านกง หมู่ที่ ๙ บ้านตลาดดอนโมง ประกอบด้วย ๑. ชุมชนดาวเหนือสามัคคี ๒. ชุมชนกลางบุรีสีทอง ๓. ชุมชนเทพสวรรค์

หมู่ที่ ๘ บ้านดอนโมง ประกอบด้วย ชุมชนสุขสว่างบัวสวรรค์

๒.๒ เขตการเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลดอนโมง แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ได้แก่

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๙ และ หมู่ที่ ๘ ตำบลบ้านกง

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลจระเข้ม และหมู่ที่ ๙ (บางส่วน) ตำบลบ้านกง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง ตามสถิติการทะเบียนราษฎร ณ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ แยกเป็น ดังนี้

หมู่ที่ ๔

ชาย	จำนวน	๔๓๙ คน
หญิง	จำนวน	๔๔๕ คน
รวม	จำนวน	๘๘๔ คน

หมู่ที่ ๑๐

ชาย	จำนวน	๒๗๑ คน
หญิง	จำนวน	๒๘๓ คน
รวม	จำนวน	๕๕๔ คน

หมู่ที่ ๙

ชาย	จำนวน	๗๑๓ คน
หญิง	จำนวน	๗๖๖ คน
รวม	จำนวน	๑,๔๗๙ คน

หมู่ที่ ๘

ชาย	จำนวน	๓๐๑ คน
หญิง	จำนวน	๒๘๖ คน
รวม	จำนวน	๕๘๗ คน

รวมทั้ง ๔ หมู่บ้าน

ชาย	จำนวน	๑,๗๒๔ คน
หญิง	จำนวน	๑,๗๘๐ คน
รวม	จำนวน	๓,๕๐๔ คน

จำนวนครัวเรือนในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง

หมู่ที่ ๔	จำนวน ๓๓๘ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑๐	จำนวน ๔๕๕ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๙	จำนวน ๘๑๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๘	จำนวน ๑๗๑ ครัวเรือน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๗๗๖ ครัวเรือน

๓.๒ จำนวนประชากร

ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๓

จำนวนประชากร	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากร	๑,๗๘๐ คน	๑,๗๒๔ คน	
รวม			รวมทั้งสิ้น ๓,๕๐๔ คน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง มีสถานศึกษาหลายแห่ง ตั้งแต่ระดับก่อนประถมถึงระดับ ปวส. ดังนี้
๑) โรงเรียนชุมชนบ้านโพนสว่างดอนโมง (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตขอนแก่นเขต ๕)

๑ แห่ง

- ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล)	มีนักเรียน	๑๒ คน
- ระดับประถมศึกษา	มีนักเรียน	๑๖๙ คน
- ระดับมัธยมศึกษา	มีนักเรียน	๕๒ คน

แยกเป็น	ชาย	จำนวน	๑๒๑	คน
	หญิง	จำนวน	๑๑๒	คน
มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น		จำนวน	<u>๒๓๓</u>	คน
มีครูรวมทั้งสิ้น		จำนวน	๑๓	คน
พนักงานราชการ/อัตราจ้าง		จำนวน	๔	คน
ภารโรง		จำนวน	๑	คน

๒) โรงเรียนอนุบาลอภิรดี (เป็นโรงเรียนเอกชน) ๑ แห่ง

- ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) จำนวน ๒๓๖ คน จำนวนห้องเรียน ๙ ห้อง
- ระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๖๓ คน จำนวนห้องเรียน ๑๐ ห้อง

แยกเป็น	ชาย	จำนวน	๒๖๒	คน
	หญิง	จำนวน	๒๓๗	คน
มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น		จำนวน	<u>๕๙๙</u>	คน

มีครูบรรจุ ๑๘ คน ครูพิเศษ ๑๑ คน นักการ/ภารโรง ๓ คน

๓) โรงเรียนอนุบาลเพชรลดา (เป็นโรงเรียนเอกชน) ๑ แห่ง

- ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) จำนวน ๕๒ คน จำนวนห้องเรียน ๔ ห้อง
- ระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๘๑ คน จำนวนห้องเรียน ๖ ห้อง

แยกเป็น	ชาย	จำนวน	๑๒๓	คน
	หญิง	จำนวน	๑๑๐	คน
มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น		จำนวน	<u>๒๓๓</u>	คน

มีครูบรรจุ ๗ คน ครูพิเศษ ๓ คน ครูอัตราจ้าง ๒ คน นักการ/ภารโรง ๑ คน

๔) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเมือง

- มีบุคลากร ทั้งสิ้น ๔ คน ประกอบด้วย

นักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	คน
ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	-	คน
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	คน
ผู้ประกอบอาหาร/แม่บ้าน	จำนวน	๑	คน
- อบรมเลี้ยงดูเด็กเล็ก อายุระหว่าง ๒ – ๕ ปี ปัจจุบันมีเด็กเล็กทั้งสิ้น			
แยกเป็น	ชาย	จำนวน	๒๓ คน
	หญิง	จำนวน	๒๗ คน
มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น	จำนวน	๕๐	คน

๕) วิทยาลัยเทคโนโลยีหนองเรือ ไทย - เยอรมัน (เป็นโรงเรียนเอกชน) ๑ แห่ง

- ระดับ ปวช. ชาย จำนวน ๙๘ คน หญิง จำนวน ๔๕ คน รวม ๑๔๓ คน จำนวน ๑๒ ห้องเรียน
- ระดับ ปวส. ชาย จำนวน ๖๙ คน หญิง จำนวน ๓๒ คน รวม ๑๐๑ คน จำนวน ๑๐ ห้องเรียน

แยกเป็น	ชาย	จำนวน	๑๖๗	คน
	หญิง	จำนวน	๗๗	คน
มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น		จำนวน	<u>๒๔๔</u>	คน

ครูบรรจุ จำนวน ๑๕ คน ครูพิเศษ ๑ คน นักการ/ภารโรง จำนวน ๒ คน

๖) ห้องสมุดประชาชนเทศบาลตำบลดอนเมือง และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

ภายในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง มีสถานที่ให้บริการสาธารณสุข ดังนี้

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจระเข้ จำนวน ๑ แห่ง
๒. คลินิกเอกชน จำนวน ๕ แห่ง
๓. ร้านขายยา จำนวน ๕ แห่ง

บุคลากรทางการแพทย์ที่ให้บริการในเขตพื้นที่มี ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๘ คน (ประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจระเข้)
๒. แพทย์ จำนวน ๕ คน (ประจำคลินิกเอกชน)
๓. อสม. จำนวน ๘๔ คน

ประเภทการเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในสถานอนามัยในเขตเทศบาล ๕ อันดับแรก

๑. โรคความดันโลหิตสูง
๒. โรคเบาหวาน
๓. โรคไข้หวัด
๔. โรคกระเพาะอาหาร
๕. โรคผิวหนังอักเสบ

๔.๓ อาชญากรรม

เขตเทศบาลตำบลดอนโมงไม่มี การอาชญากรรม

๔.๔ ยาเสพติด

เทศบาลตำบลดอนโมง มีการอุดหนุนงบประมาณให้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอหนองเรือ ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นและสถานีตำรวจภูธรหนองเรือ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชน กลุ่มวัยทำงาน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง มีการดำเนินการดังนี้

๑. มีการแจกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ทุกเดือนภายในวันที่ ๓ ของเดือน และในช่วงฤดูหนาว อากาศต่ำกว่า ๘ องศา เทศบาลตำบลดอนโมง มีการแจกจ่ายผ้าห่มและเสื้อกันหนาวให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ภายในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ภายในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง มีถนนประเภทต่าง ๆ ดังนี้

๑. ถนนคสล. จำนวน ๖๕ เส้น
๒. ถนนลาดยาง จำนวน ๔ เส้น
๓. ถนนลูกรัง จำนวน ๑๘ เส้น
๔. ถนนดิน จำนวน ๗ เส้น

การเดินทางคมนาคมเข้าสู่พื้นที่เทศบาลตำบลดอนโมง โดยทางถนนมลิวรรณ ซึ่งหากจากอำเภอหนองเรือ ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดขอนแก่น ประมาณ ๓๓ กิโลเมตร

การจัดพื้นที่ในการจอดรถยนต์ เทศบาลไม่ได้มีการจัดระเบียบในเรื่องนี้เพราะเทศบาลตำบลดอนโมงตั้งอยู่ริมถนนสายหลัก คือ ถนนมลิวรรณซึ่งมีรถยนต์ผ่านไปมาเป็นจำนวนมาก รถยนต์ที่เข้ามาจอดมักเป็นรถยนต์ประเภทขจร จึงมักเข้ามาจอดรถตามแนวถนนเพื่อความสะดวกของตนเองจึงทำให้เป็นการกีดขวางการจราจร ส่วนรถจักรยานยนต์มีการจัดที่จอดไว้เฉพาะบริเวณด้านข้างตลาดสดเทศบาลแต่ประชาชนโดยทั่วไปมักจะไม่จอดในที่จัดไว้ให้และมักจอดตามความสะดวกของตนเอง

ในเขตเทศบาลจะมีสี่แยกที่มักจะเกิดอุบัติเหตุค่อนข้างบ่อย คือ สี่แยกถนนมลิวรรณตัดกับถนนเทศบาล ๑ ซึ่งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมักจะเกิดจาก รถยนต์/รถยนต์จักรยานยนต์ ที่ขับมาด้วยความเร็วสูง ด้วยความรีบเร่งหรือประมาท และไม่รอสัญญาณไฟจราจร จึงมักเกิดอุบัติเหตุขึ้นบ่อยครั้ง

การจัดการขนส่งมวลชน เทศบาลตำบลดอนโมงไม่มีส่วนร่วมในการจัดการขนส่งมวลชนแต่จะจัดที่ขึ้นลงรถจุดใหญ่ ๆ ไว้ ๒ จุด คือ บริเวณด้านหน้าโรงเรียนชุมชนบ้านโพนสว่างดอนโมง และบริเวณด้านหน้าร้านสกุลเพชร ซึ่งมีเส้นทางเดินรถผ่านเทศบาล ดังนี้

- รถประจำทางปรับอากาศ ชั้น ๑ กรุงเทพฯ - เลย
- รถประจำทางปรับอากาศ ชั้น ๒ หล่มสัก - ขอนแก่น
- รถประจำทางปรับอากาศ ชั้น ๒ เมืองเลย - ขอนแก่น
- รถประจำทางปรับอากาศ ชั้น ๒ ภูเขียว - ขอนแก่น
- รถประจำทางปรับอากาศ ชั้น ๒ หนองบัวลำภู - ขอนแก่น
- รถตู้ สายอำเภอเวียงเก่า- ขอนแก่น
- รถตู้ สายอำเภอภูเขียว อำเภอชุมแพ - ขอนแก่น
- รถประจำทางไม่ปรับอากาศ ประกอบด้วย
 ๑. สายขอนแก่น - เมืองเลย
 ๒. สายขอนแก่น - หล่มสัก
 ๓. สายขอนแก่น - ภูเขียว
 ๔. สายขอนแก่น - หนองบัวลำภู
 ๕. สายขอนแก่น - บ้านแท่น
 ๖. สายขอนแก่น - หนองเรือ
 ๗. สายเชียงใหม่
 ๘. สายขอนแก่น - กุดขอนแก่น
 ๙. สายขอนแก่น - ชุมแพ

๕.๒ การไฟฟ้า

ภายในเขตเทศบาลมีจำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๑,๔๓๓ ครัวเรือน พื้นที่ที่ได้รับบริการไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละต่อพื้นที่ในเขตเทศบาลทั้งหมด ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๕.๓ การประปา

ภายในเขตเทศบาลตำบลดอนโมงมีจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน ๑,๑๓๖ ครัวเรือน หน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตน้ำประปาเขตเทศบาลฯ คือ สำนักงานประปาส่วนภูมิภาค สาขาหนองเรือ น้ำประปาที่ผลิตได้คิดเป็นประมาณ ๖,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร/วัน แหล่งน้ำดิบที่ทางประปาส่วนภูมิกานำมาใช้ในการผลิตคือ แหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำสำรองที่ใช้น้ำมาผลิตคือ ลำน้ำเชิญ

๕.๔ โทรศัพท์

โทรศัพท์ส่วนบุคคลในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลดอนโมง มี จำนวน ๓๓๒ หมายเลข และมีจำนวนโทรศัพท์สาธารณะในพื้นที่ มีจำนวน - ตู้ จำนวนชุมสายโทรศัพท์ในเขตพื้นที่มี ๑ ชุมสาย และสามารถให้บริการได้อีกประมาณ ๓๒๙ หมายเลข

๕.๕ ไปรษณีย์ การสื่อสาร การขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

เทศบาลตำบลดอนโมง มีที่ทำการไปรษณีย์ให้บริการในพื้นที่ ๑ แห่ง ให้บริการในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกง เทศบาลตำบลบ้านฝ้อ องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้ และเทศบาลตำบลยางคำ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

พื้นที่เกษตรกรรมและอื่น ๆ จำนวน ๑,๐๐๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๓ ของพื้นที่ทั้งหมด สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนมากมีการปลูกอ้อย ข้าว มันสำปะหลัง ข้าวโพด

๖.๒ การประมง

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง ไม่มีพื้นที่การประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง ส่วนมากเลี้ยงไว้เพื่อการบริโภค เช่น เลี้ยงไก่ เป็ด สุกร โค กระบือ แพะ

๖.๔ การบริการ

การบริการ มีดังนี้

- สถานีบริการน้ำมัน ๒ แห่ง
- ตลาดสดเทศบาล ๑ แห่ง
- ร้านค้าเบ็ดเตล็ด ๘๐ แห่ง
- ร้านตัดผม/เสริมสวย ๑๕ แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก ๓ แห่ง
- ร้านซ่อมรถยนต์และมอเตอร์ไซค์ ๑๐ แห่ง

สถานประกอบการด้านการบริการ มีดังนี้

- โรงแรม/รีสอร์ท ๓ แห่ง
- ธนาคาร ๑ แห่ง (ธกส.สาขาดอนโมง)
- สถานที่จำหน่ายอาหารตาม พรบ.การสาธารณสุข ๑๙ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง ไม่มีพื้นที่สำหรับการท่องเที่ยว

๖.๖ อุตสาหกรรม

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง ไม่มีโรงงานและไม่เขตอุตสาหกรรม

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

เทศบาลตำบลดอนโมง มีตลาดสดของเทศบาลฯ จำนวน ๑ แห่ง และมีตลาดนัดคลองถม ๔ ครั้ง/เดือน ทุกวันอังคาร (ตลาดเอกชน)

เขตเทศบาลตำบลดอนโม่ มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน ได้แก่ ร้านเบเกอรี่ โรงขนมจีน โรงสีข้าว ร้านไข่เค็ม

กลุ่มอาชีพในเขตเทศบาลตำบลดอนโม่ ได้แก่ กลุ่มเย็บผ้า หมู่ที่ ๔ กลุ่มแจวบอง หมู่ที่ ๔ กลุ่มสานตะกร้าอเนกประสงค์ หมู่ที่ ๑๐ กลุ่มปั้นเตา หมู่ที่ ๙

๖.๘ แรงงาน

เขตเทศบาลตำบลดอนโม่ อาชีพส่วนใหญ่ คือ ค้าขาย การเกษตร รับจ้างทั่วไป รับราชการ ลูกจ้างเอกชน วัยแรงงานมีการอพยพไปทำงานที่ต่างจังหวัด และที่ตัวจังหวัดขอนแก่น อาชีพเกษตรปลูกข้าว และปลูกอ้อยไม่ค่อยมีเนื่องจากแรงงานหายาก ส่วนมากเป็นวัยกลางคนและผู้สูงอายุ และค่าแรงในการจ้างงานสูงมาก

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

จำนวนประชากรที่ทำการเกษตรปลูกข้าว อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง ในพื้นที่ ได้แก่ หมู่ที่ ๔ จำนวน ๗๐ ครัวเรือน หมู่ที่ ๑๐ จำนวน ๒๙ ครัวเรือน หมู่ที่ ๘ จำนวน ๕๐ ครัวเรือน หมู่ที่ ๙ จำนวน ๑๓ ครัวเรือน

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาล ประกอบอาชีพด้านการเกษตรส่วนมากทำการปลูกข้าว รองลงมาคือปลูกอ้อย

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร มีจำนวน ๓ แห่ง คือ ลำห้วยยาง ลำห้วยวังโพน และหนองน้ำสาธารณะฝายบ้าน หมู่ที่ ๔

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือเพื่อการอุปโภคบริโภค)

แหล่งน้ำกิน ส่วนมากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนโม่ ชื่อน้ำดื่มจากเอกชน บางส่วนมีการติดตั้งเครื่องกรองน้ำ และน้ำฝน น้ำประปาดื่มได้จากการประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๘

แหล่งน้ำใช้ ส่วนมากใช้บริการน้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอหนองเรือ บางส่วนขุดเจาะน้ำบาดาล และใช้น้ำฝน

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ในเขตเทศบาลตำบลดอนโม่ มีผู้นับถือศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม ส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๗.๕ รองลงมาคือ ศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๒ และ ศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๕

- เขตเทศบาล มีวัดจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ วัดถาวรนิมิต วัดมงคลนิมิต วัดศรีบุญเรือง และวัดนอกเขตเทศบาล ได้แก่ วัดป่าธรรมสังเวช หมู่ที่ ๘ มีมัสยิด จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ ๙ ตำบลบ้านกง

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วัฒนธรรม/ประเพณี มีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ คือ ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ จัดงานในวันที่ ๑ มกราคม ของทุกปี , บุญบั้งไฟ , บุญมหากรรม , บุญผ่อปา , บุญเบิกบ้าน ประเพณีสงกรานต์และวันกตัญญู ซึ่งเป็นงานประจำปีของเทศบาลตำบลดอนโม่ , ประเพณีถวายเทียนพรรษา , ประเพณีลอยกระทง , ประเพณีบุญมหาชาติ บุญข้าวประดับดิน

งานประจำปีของชาวดอนโม่ ได้แก่ งานจิว จัดช่วงเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภาษาถิ่นในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง ส่วนมากใช้ภาษาอีสาน และภาษาไทย

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองในเขตเทศบาลตำบลดอนโมง ได้แก่ ผ้าหม่ม ตะกร้าอเนกประสงค์ ของที่ระลึก ได้แก่ ไข่เค็ม ขนมะเขือ ส้มต่อน หม่า แจ่วบอง

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ คือ สวนสาธารณะฝายบ้าน หมู่ที่ ๔ ลำห้วยยาง และลำห้วยวังโพน ลำห้วยวังโพน หมู่ที่ ๘ บริเวณศาลปู่ตา จะเป็นน้ำเสียจากชุมชนต่าง ๆ ไหลลงสู่ลำห้วยวังโพน มีสีเขียวและมีกลิ่นเหม็น

๙.๒ ป่าไม้

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง ไม่มีพื้นที่ป่าไม้ตามธรรมชาติ

๙.๓ ภูเขา

เขตเทศบาลตำบลดอนโมง ไม่มีพื้นที่ภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำในลำห้วยวังโพน เป็นน้ำที่มีน้ำเสียจากชุมชนต่าง ๆ ไหลมาสู่ลำห้วย ทำให้มีกลิ่นเหม็นและเป็นสีเขียว ใช้สำหรับเพื่อการเกษตรได้ในระดับหนึ่ง จำเป็นต้องได้รับการบำบัดเพื่อให้อากาศสะอาดมากขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนโหมง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนโหมงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนโหมงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอนโหมงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (*มาตรา (๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๒) กิจการอื่นที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))
- (๓) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติเป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙))

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนโมง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) เทศบาลตำบลดอนโมง นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนโมง โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของ เทศบาลตำบลดอนโมง ดังนี้

จุดแข็ง (S = STRENGTH)

๑. มีเส้นทางโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่สะดวกและได้มาตรฐาน (ถนนมิตรภาพ) เป็นเส้นทาง การคมนาคมขนส่งที่สำคัญ สามารถเดินทางเชื่อมโยงไปยังอำเภอบ้านฝาง อำเภอชุมแพ อำเภอเมืองจตุรพักตรพิมาน จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดหนองบัวลำภูได้
๒. มีความพร้อมในการรองรับการลงทุนด้านอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และขนาดกลาง
๓. อยู่ใกล้เมืองใหญ่ คือ ขอนแก่น ระยะทาง ๓๓ กม. สามารถใช้เวลาเดินทางเพียง ๓๐ นาที และ ใกล้สถานที่ท่องเที่ยว เช่น เขื่อนอุบลรัตน์ อุทยานแห่งชาติภูเวียง
๔. ขอนแก่นเป็นเมืองหลักและมีความพร้อมสูงในด้านโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในอนาคตมีการขยายตัว ด้านอุตสาหกรรมสูง เทศบาลตำบลดอนโมงสามารถใช้โอกาสของการอยู่ใกล้เพื่อเชื่อมโยงทางธุรกิจการค้า
๕. มีลำห้วย ๒ สายไหลผ่าน ได้แก่ ลำห้วยวังโพน และลำห้วยยางจึงมีโอกาที่จะสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ประโยชน์ทางการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง รวมไปถึงการอุปโภคบริโภค
๖. ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ อ่านออกเขียนได้
๗. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และคลินิกเอกชนรองรับด้านสาธารณสุขอยู่ในเขตเทศบาล
๘. มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนในระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๙. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ
๑๐. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง คือ วัน กัตติญญและประเพณีสงกรานต์ , ประเพณีลอยกระทง , การทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่
๑๑. มีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของเทศบาลตำบลดอนโมง เช่น ไข่เค็ม , เบเกอรี่ , ผ้าไหม , ตะกร้า อเนกประสงค์

จุดอ่อน (W = WEAKNESS)

๑. ขาดการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการตลาดอย่างต่อเนื่อง
 ๒. มีโรงงานอุตสาหกรรม/เกษตรกรรมในพื้นที่น้อย
 ๓. ประชากรมีอัตราการว่างงานสูงและมีการย้ายถิ่นฐานในช่วงนอกฤดูการทำนา
 ๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 ๕. รายได้ต่อหัวของประชากรต่ำ และยังคงมีรายจ่ายสูงขึ้น
 ๖. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ทั้งในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม ทำให้การสร้าง อาชีพเป็นไปอย่างจำกัด
 ๗. ขาดการส่งเสริมด้านความรู้ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทำให้ขาด โอกาส ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น
- ขาดการหาอาชีพที่เหมาะสมกับวัยแรงงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
 - ขาดการส่งเสริมความรู้ในเรื่องการประกอบอาชีพให้ตรงตามความต้องการ

๘. ขาดการพัฒนาและส่งเสริมการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม

- ปัญหาครอบครัวขาดความอบอุ่น

๙. ไม่มีระบบการระบายน้ำเสีย และไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียที่ดี

๑๐. เทศบาลขาดงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

- การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

- หาแหล่งงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม

๑๑. ขาดการจัดระเบียบของเมือง และขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด

๑๒. ขาดเอกลักษณ์ที่เป็นของท้องถิ่น

๑๓. สินค้าในตลาดสดมีราคาสูง และไม่มีที่จอดรถ

๑๔. ขาดการบริหารจัดการกำจัดขยะมูลฝอย

๑๖. มีแหล่งอบายมุขและยาเสพติด

โอกาส (O = OPPORTUNITY)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริม สนับสนุน และถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

๒. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การจัดสรรงบประมาณของประเทศ โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณโดยตรงมายังท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นทุกปี

๔. จังหวัดขอนแก่นเป็นเมือง ICT CITY ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (T = THREAT)

๑. ปัญหาการเมืองท้องถิ่น ขาดความสามัคคี

๒. การติดต่อประสานงานระหว่างจังหวัดและเทศบาลไม่ค่อยสะดวก เนื่องจากผ่านขั้นตอนหลายระดับ ทำให้การประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารหรือนโยบายต่าง ๆ ล่าช้า

๓. การส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐไม่สามารถกระตุ้นการลงทุนในพื้นที่ได้เท่าที่ควร

๔. ขาดตลาดรองรับผลผลิตสินค้าของกลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน

๕. งบประมาณในการพัฒนาในด้านต่างๆ ของเทศบาล มีอย่างจำกัด

๖. การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การยกระดับคุณภาพสินค้า เพื่อรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลดอนโม่ได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลดอนโม่มีความพร้อมในการรองรับการลงทุนด้านอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และขนาดกลาง และมีความพร้อมสูงในด้านโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งในอนาคตมีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมสูง เทศบาลตำบลดอนโม่สามารถใช้โอกาสของการอยู่ใกล้ขอนแก่นซึ่งเป็นเมืองหลัก เพื่อเชื่อมโยงทางธุรกิจการค้า

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๗ ชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๕. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลดอนโมง การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสมานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในภารกิจที่เทศบาลตำบลดอนโมงจะต้องดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และอนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การแก้ไขปัญหาความยากจน

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมและสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- มีการคมนาคมที่สะดวก และได้รับการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การค้า และการลงทุน

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ยกระดับการค้า การลงทุน และการบริการ ให้มีเสถียรภาพมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- พัฒนาและส่งเสริม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพเจริญก้าวหน้า และส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีให้คงอยู่สืบไป
๒. การบริการด้านสาธารณสุขต้องทั่วถึง
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ในการดำรงชีวิต
๔. การคมนาคมต้องมีความสะดวก และการสาธารณสุขโรค สาธารณูปการมีความเพียงพอและทั่วถึง
๕. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ มีการลงทุนและการค้าเพิ่มขึ้น
๗. พัฒนา ส่งเสริม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ ชุมชนมีความสะอาด
๘. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ประชาชนส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลดอนโมงวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๗. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๘. ปรับปรุงและพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลดอนโมงให้เป็นเมืองน่าอยู่และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน
๙. การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ
๑๐. การส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสุขภาพ
๑๑. การรักษาความสะอาด
๑๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา
๒. การส่งเสริมกีฬา
๓. การรักษาพยาบาล
๔. การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖. การแก้ไขปัญหาเสพติด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนโมง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนมอ้งดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนมอ้งจึงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลดอนโมง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอนโมง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนโมง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานบริหารทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ลป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (พ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานทะเบียนราษฎร								
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ลป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ลป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน+ สมทบ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานพัฒนารายได้								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พ.การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานวิศวกรรม								
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (พ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานสาธารณูปโภค								
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (พ.ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม								
พนักงานขับรถยนต์ (ลป)	๒	๒	๒	๒	--๑	-	-	ว่างยุบปี ๖๔
คนงานประจำถขยะ (ลป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม								
คณงานประจำรณณะ (ทักณะ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
คณงานประจำรณณะ (พ.ทัวไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานประจำรณณะ (พ.ทัวไป)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๑	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลดอนโฆง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดย จัดทำแผนอัตราราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า มาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามา มีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของ เครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วย กันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น กันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักรงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างของเทศบาล

๑. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. พนักงานเทศบาลต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๓. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดมีคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน
๔. พนักงานเทศบาลต้องมีความสามัคคีกันในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาเจริญก้าวหน้าให้กับเทศบาล และเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๖. พนักงานเทศบาลพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ขัดขวางและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๗. พนักงานเทศบาลพึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลา
๘. พนักงานเทศบาลพึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม
๙. พนักงานเทศบาลพึงบริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และมีอัธยาศัยไมตรีดี

เพื่อขอรับความเห็นชอบ แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน

สารบัญ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลดอนโมง

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล
- ๑.๒ วัตถุประสงค์
- ๑.๓ เป้าหมาย
- ๑.๔ วิธีการและขั้นตอนการพัฒนากำลังคน
- ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของเทศบาลตำบลดอนโมง

- ๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคนของส่วนราชการ
- ๒.๒ ทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมา
- ๒.๓ ผลการดำเนินงานพัฒนากำลังคน
- ๒.๔ ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา
- ๒.๕ ข้อเสนอแนะการพัฒนากำลังคน

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมง

- ๓.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Factor)
- ๓.๒ ปัจจัยภายนอก (External Factor)

บทที่ ๔ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมง

- ๔.๑ สภาพการปัจจุบัน
- ๔.๒ วิสัยทัศน์
- ๔.๓ พันธกิจ
- ๔.๔ วัตถุประสงค์
- ๔.๕ เป้าหมายการพัฒนากำลังคนในภาพรวม
- ๔.๖ ยุทธศาสตร์/มาตรการการพัฒนากำลังคน

บทที่ ๕ แผนงาน งาน/โครงการ และงบประมาณ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลดอนโมง

- ๕.๑ แผนงานการสร้างผู้นำและผลักดันองค์กรแห่งสุจริตธรรม
- ๕.๒ แผนงานการปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และพัฒนาข้าราชการ
- ๕.๓ แผนงานการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
- ๕.๔ แผนงานการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
- ๕.๕ แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- ๕.๖ แผนงานการวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม
- ๕.๗ แผนงานการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

บทที่ ๖ การติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์กำลังคน ของเทศบาลตำบลดอนโมง

๖.๑ การติดตามผลความก้าวหน้า

๖.๒ การประเมินผลโครงการสำคัญ

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลดอนโมง ที่ ๒๑๘ /๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลดอนโฆงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นการพัฒนองค์กรให้เข้มแข็ง มีศักยภาพ สามารถพัฒนาเทศบาลตำบลดอนโฆงเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาได้ทุกๆ ด้าน

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์กำลังคนระดับหน่วยงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) แบบบูรณาการที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน

๒. เพื่อใช้แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนโฆงให้มีความรู้ เสริมสร้างกระบวนการทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่

๓. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้เป็นไปตาม พรฎ.การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลดอนโฆงมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีเอกภาพ และมีการให้บริการที่โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นธรรม

๓. เป้าหมาย

๑. เนื้อหา

- เทศบาลตำบลดอนโฆง มีแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. กลุ่มเป้าหมาย

๒.๑ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนโฆง ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองทุกกอง

๒.๒ กลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ได้แก่ พนักงานเทศบาล

๒.๓ กลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

๔. วิธีการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

ส่วนราชการ/หน่วยงาน ได้จัดทำขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น

๑.๑ ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดจังหวัดจัดส่งข้อมูลและรวบรวมข้อมูลด้าน ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังคนส่งจังหวัด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการพัฒนา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานรับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของส่วนราชการ

๒.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Factor) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องข้อได้เปรียบและจุดด้อยของทรัพยากรด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยกำหนดเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness : W) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนา (OW) และการแก้ไขปัญหา (WT) เพื่อกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนภาครัฐต่อไป

๒.๒ ปัจจัยภายนอก (External Factor) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องโอกาสหรือเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยหรือข้อจำกัด โดยศึกษาเกี่ยวกับโอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค/ข้อจำกัด (Treat : T) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาเชิงรุก (SO) และการตั้งรับ (ST) เพื่อกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนเมืองต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล (VISION)

เป็นการกำหนดสภาพด้านการบริหารงานบุคคลในอนาคตตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดโดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

๔.๑ การกำหนดพันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลดอนเมือง (Mission) เป็นการกำหนดสิ่งที่จังหวัดจะต้องทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยจะเกิดขึ้นหลังจากที่ทราบแล้วว่า จังหวัดต้องการอะไร หรือต้องการเป็นอะไรในอนาคต และจะเป็นไปได้เมื่อมีผลการวิเคราะห์และประเมินผลศักยภาพการพัฒนาจังหวัดในปัจจุบันแล้ว ดังนั้นการกำหนดพันธกิจ จึงเป็นคำถามว่า “เทศบาลตำบลดอนเมืองจะต้องทำอะไร เพื่อใคร” หรือ พันธกิจ คือ ข้อความที่มีเป้าหมายชัดเจนกว่าวิสัยทัศน์ หรือข้อความที่ระบุวิธีการดำเนินการทำให้บรรลุวิสัยทัศน์

๔.๒ การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนเมือง (Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่ต้องการ โดยดำเนินการหลังจากที่ทราบพันธกิจที่เทศบาลตำบลดอนเมือง ต้องทำแล้ว ในการวางแผนยุทธศาสตร์ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทางโดยรวมของจังหวัด เพื่อนำจังหวัดไปให้บรรลุความต้องการที่จะเป็นไปในอนาคต ซึ่งวัตถุประสงค์สามารถจำแนกได้เป็น ๒ ส่วน คือ วัตถุประสงค์โดยรวมของเทศบาลตำบลดอนเมือง และวัตถุประสงค์เฉพาะส่วน/เฉพาะเรื่อง

๔.๓ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเทศบาลตำบลดอนเมืองในภาพรวม (Targets) เป็นการกำหนดปริมาณหรือจำนวนสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลภายในเวลาที่กำหนด กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ วัตถุประสงค์ระยะสั้น จึงมีความเฉพาะเจาะจงในผลที่คาดหวัง จะได้รับในเชิงปริมาณตามช่วงเวลาต่างๆ ของกระบวนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๕ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนเมือง (Strategic) และวิธีการ/มาตรการ (Method)

เมื่อดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม โดยอาศัยพื้นที่การวิเคราะห์ศักยภาพ คือ เทคนิค SWOT Analysis แล้ว ขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการต่อไป คือ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล ซึ่ง ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวความคิดหรือวิธีการแยกย่อย อันบ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนไหวขององค์การว่า จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบคำถามว่า “เทศบาลตำบลดอนเมืองจะไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างไร” ดังนั้น ยุทธศาสตร์ จึงเป็นกรอบขึ้นนำหรือส่วนหัวขบวนของชุดแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการ แนวทาง หรือขั้นตอนที่จังหวัดเลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งวัตถุประสงค์รวม และวัตถุประสงค์เฉพาะ และเมื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์รวมแล้ว หมายความว่า ยอมรับบรรลุถึงพันธกิจที่ต้องการด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทั้งหมดที่กล่าวมานั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงตรรกะซึ่งกันและกันของกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ โดยนำแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการการพัฒนากำลังคน ตามวาระแห่งชาติมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์สร้างผู้นำและผลักดันองค์การแห่งสุจริตธรรม
- (๒) ยุทธศาสตร์ปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และพัฒนาข้าราชการ
- (๓) ยุทธศาสตร์ให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
- (๔) ยุทธศาสตร์ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
- (๕) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- (๖) ยุทธศาสตร์การวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม
- (๗) ยุทธศาสตร์การวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

๕.๒ วิธีการ/มาตรการ

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงจำเป็นต้องกำหนดวิธีการ/มาตรการให้เกิดการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ ๖ การกำหนดแผนงาน งาน/โครงการ และงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

เป็นการนำยุทธศาสตร์และวิธีการ/มาตรการ มาแปลงสู่การปฏิบัติในรูปแผนงาน งาน/โครงการ และงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้เกิดการบูรณาการพัฒนากำลังคนอย่างเต็มรูปแบบ โดยกำหนด แผนงาน และยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน ทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ โดยจำแนกเป็น ๗ แผนงาน ดังนี้

- (๑) แผนงานการสร้างผู้นำและผลักดันองค์การแห่งสุจริตธรรม
- (๒) แผนงานการปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และพัฒนาข้าราชการ
- (๓) แผนงานการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
- (๔) แผนงานการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
- (๕) แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- (๖) แผนงานการวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม
- (๗) แผนงานการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงาน

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีแผนยุทธศาสตร์กำลังคนระดับหน่วยงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. ใช้แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และคุณลักษณะ
๓. ข้าราชการและพนักงานตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีเอกภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

บทที่ ๒
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญ
ของเทศบาลตำบลดอนโมง

จากข้อมูลการพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมงพบว่า มีสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การกำหนดศักยภาพในการพัฒนาคนใน ๕ เรื่อง ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคน ทิศทางและแนวทางการพัฒนาคนที่ผ่านมา ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะสรุปสาระสำคัญ ได้ดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคน

จากการดำเนินงานด้านกำลังคนพบว่า เทศบาลตำบลดอนโมงมีจำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๓ คน จำแนกเป็น

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑.๑ หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๖ คน แยกเป็น

- (๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ คน
- (๒) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๓) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๔) นักบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๖) นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ คน

๑.๑.๒ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย จำนวน ๓ คน แยกเป็น

- (๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน - คน

๑.๑.๓ ข้าราชการและพนักงานในสังกัด จำนวน ๔๔ คน แยกเป็น

(๑) ข้าราชการ จำนวน ๑๓ คน

(๑.๑) ประเภทวิชาการ จำนวน ๙ คน แยกเป็น

- ระดับชำนาญการ จำนวน ๕ คน
- ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๓ คน
- ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ คน

(๑.๒) ประเภททั่วไป จำนวน ๔ คน แยกเป็น

- ระดับชำนาญงาน จำนวน ๔ คน
- ระดับปฏิบัติงาน จำนวน - คน

(๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ คน แยกเป็น

- (๒.๑) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ คน
- (๒.๒) ตำแหน่ง คนงานประจําารขยะ จำนวน ๑ คน
- (๒.๓) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ คน

(๓) พนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ คน แยกเป็น

- (๓.๑) ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ คน
- (๓.๒) ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ คน

๑.๒ วุฒิการศึกษา

- ๑.๒.๑ จบปริญญาเอก จำนวน - คน
- ๑.๒.๒ จบปริญญาโท จำนวน ๙ คน
- ๑.๒.๓ จบปริญญาตรี จำนวน ๑๒ คน
- ๑.๒.๔ ปวช./ปวส. จำนวน ๗ คน
- ๑.๒.๕ จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. ๔ - ๖) จำนวน ๘ คน
- ๑.๒.๖ จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. ๑ - ๓) จำนวน ๔ คน
- ๑.๒.๗ จบระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ป.๕ - ๖) จำนวน ๙ คน
- ๑.๒.๘ จบระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป. ๑ - ๔) จำนวน ๒ คน

๑.๓ เครื่องมือ/อุปกรณ์สำนักงาน

- ๑.๓.๑ เครื่องพิมพ์ดีด จำนวน ๑ เครื่อง
- ๑.๓.๒ เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ จำนวน ๑๔ เครื่อง
- ๑.๓.๓ เครื่องถ่ายเอกสาร จำนวน ๒ เครื่อง
- ๑.๓.๔ เครื่องโรเนียว จำนวน ๑ เครื่อง
- ๑.๓.๕ เครื่องบันทึกเทปโทรทัศน์ จำนวน ๑ เครื่อง
- ๑.๓.๖ เครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา จำนวน ๑๐ เครื่อง
- ๑.๓.๗ เครื่องพิมพ์ (ปริ้นเตอร์) จำนวน ๑๑ เครื่อง

๒. ทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคน

เทศบาลตำบลดอนโม่ง ได้นำนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และนโยบายของกระทรวงต่างๆ มากำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคน ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ด้านการพัฒนาระบบ ICT

๒.๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถในการประสานความเชื่อมโยงระบบสารสนเทศกับส่วนราชการ

๒.๑.๒ สนับสนุนและพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน ICT

๒.๑.๓ สนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนระบบงานด้านสารสนเทศ

๒.๒ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และพัฒนาข้าราชการ

๒.๒.๑ ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงเข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

๒.๒.๒ สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับกลางได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคน ของ เทศบาลตำบลลอนโมง

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องข้อได้เปรียบและจุดด้อยของกำลังคนของเทศบาลตำบลลอนโมง โดยศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (weakness : W) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนของส่วนราชการ/หน่วยงาน และจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนา (OW) และการแก้ปัญหา (WT) เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกำลังคนเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ดังตัวอย่างดังนี้

๑.๑ จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑.๑.๑ มีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ
- ๑.๑.๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๑.๓ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๑.๑.๔ มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่หลายช่องทาง
- ๑.๑.๕ มีระบบตรวจสอบและความโปร่งใสในการจัดการประมูล

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness : W)

- ๑.๒.๑ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๑.๒.๒ บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทในการทำงาน
- ๑.๒.๓ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดจิตสำนึกและ/หรือทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒.๔ ขั้นตอนในการลงโทษผู้กระทำผิดมีหลายขั้นตอน ล่าช้า

ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทาง

๑.๓ การพัฒนา (OW)

- ๑.๓.๑ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๓.๒ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ เพื่อเพิ่มช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๑.๓.๓ พัฒนาปรับปรุง ลดขั้นตอนกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓.๔ พัฒนากลไกการควบคุมการปฏิบัติงานและติดตามตรวจสอบการทำงานของฝ่ายต่างๆ

๑.๔ แก้ปัญหา : WT

- ๑.๔.๑ สนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและตรวจสอบ
- ๑.๔.๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๔.๓ สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่เอื้อต่อการทุจริต
- ๑.๔.๔ ลงโทษตามกฎหมาย แก่ผู้ที่มีเจตนาทุจริตอย่างเคร่งครัด

๒. ปัจจัยภายนอก (External Factor)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องโอกาสหรือเงื่อนไขที่เอื้ออำนวย หรือข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับโอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค/ข้อจำกัด (Treat : T) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาเชิงรุก (SO) และการตั้งรับ (ST) เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน พบว่า

๒.๑ โอกาส (Opportunity : O)

- ๒.๑.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๒.๑.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในระบบราชการเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๑.๓ รัฐบาลมีนโยบายและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๒.๑.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลแบบสอบถาม

๒.๒ อุปสรรค/ข้อจำกัด (Treat : T) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

- ๒.๒.๑ ขาดจิตสำนึกในด้านความเป็นธรรมของหน่วยราชการ
- ๒.๒.๒ อิทธิพลของผู้รับเหมาในพื้นที่
- ๒.๒.๓ ไม่มีเครือข่ายป้องกันการทุจริตในวงราชการ

๓. เชิงรุก : SO

- ๓.๑ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อการตรวจสอบ
- ๓.๒ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดีและประพฤติดี
- ๓.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๓.๔ จัดประชุมเสวนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างภาครัฐและเอกชน
- ๓.๕ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

๔. ตั้งรับ : ST

- ๔.๑ ปรับปรุงศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ได้มาตรฐาน
- ๔.๒ เสริมสร้างทัศนคติ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้ทำดีเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมและประเทศชาติ
- ๔.๓ ลงโทษและใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเด็ดขาดต่อผู้กระทำผิด
- ๔.๔ ไม่สนับสนุนและไม่ให้ความร่วมมือแก่เอกชนที่ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุจริต

รายละเอียดปรากฏตามตารางที่แนบ

ตาราง แสดงการวิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล

เชิงพัฒนา (WO)	โอกาส (O)	เชิงรุก (SO)
+ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน + มีแผนจริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ชัดเจน + มีภาคีเครือข่ายภาคประชาชนที่มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต + ให้ท้องถิ่นนำหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น + มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรครอบคลุมข้าราชการ/พนักงานทุกพื้นที่	+ กระแสสังคมไทยเรียกร้องจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการป้องกันทุจริต + แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๐ เน้นสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม + มีองค์กรอิสระตรวจสอบเพิ่มมากขึ้น + การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ + สังคมต้องการความสามัคคีและความสมานฉันท์ให้เกิดภายในประเทศ	+ หาแนวทางการสร้างสังคมแห่งความสามัคคีและสมานฉันท์ + มีแผนการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน + สร้างหมู่บ้านเศรษฐกิจต้นแบบในหมู่บ้าน
จุดอ่อน (W)	วิสัยทัศน์ (VISION)	จุดแข็ง (S)
+ องค์กรและกลไกการปฏิบัติระดับนโยบายบริหารบุคคลยังมีองค์กรหลายองค์กรและหลักปฏิบัติยังไม่ปรับปรุง + ขาดระบบฐานข้อมูลบริหารบุคคล + ขาดแผนจริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับปฏิบัติที่ชัดเจน + บุคลากรขาดความรู้และหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล	“เป็นองค์กรแห่งคุณภาพได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ ”	+ ผู้บริหารระดับสูงของประเทศและจังหวัดปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต + มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจน + มียุทธศาสตร์ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลใช้เป็นหลักปฏิบัติ + นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
แก้ปัญหา (WT)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (T)	ตั้งรับ (ST)
+ มีองค์กรและกลไกบริหารบุคคลที่มีเอกภาพและเป็นปัจจุบัน + มีการรณรงค์และปลูกฝังหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง + นำหลักการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการมาใช้ในการประสานแผน	+ รูปแบบและหลักการปฏิบัติยังไม่มีความมาตรฐานเดียวกัน + ผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติให้ความสนใจน้อย + ขาดการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง + การประสานการปฏิบัติหน่วยงานยังเข้าหลักการทำงานต่างคนต่างทำ	+ มีการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้านแผนงาน งาน/โครงการ + การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ

บทที่ ๔
วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน
ของเทศบาลตำบลดอนโมง

๑. วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ ได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ”

๒. พันธกิจ

๑. การสร้างผู้นำและองค์กรแห่งคุณภาพ
๒. การปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมให้กับข้าราชการ
๓. การให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
๔. การวางระบบการบริหารงานบุคคล
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
๖. การวางระบบวัดผลและตรวจสอบ
๗. การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

๓. วัตถุประสงค์ (Objectives)

๑. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีผู้นำมีคุณธรรม และนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งสุจริตธรรม
๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานแนวใหม่
๓. เพื่อวางระบบการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการให้เกิดความชัดเจนและต่อเนื่อง
๔. เพื่อให้มีระบบการวัดผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงาน
๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคลระหว่างหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๔. เป้าหมายการพัฒนาคนในภาพรวม

๑. มีแผนยุทธศาสตร์กำลังคน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน

๒. กลุ่มเป้าหมายระดับต่างๆ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล

๕. ยุทธศาสตร์/มาตรการการพัฒนากำลังคน

๑. ยุทธศาสตร์สร้างผู้นำและผลักดันองค์กรแห่งสุจริตธรรม ประกอบด้วยมาตรการสำคัญ รวมทั้งสิ้น ๔ มาตรการ ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผู้นำเป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณธรรม
 - ๑.๒ พัฒนาและเสริมสร้างองค์การไปสู่องค์กรเป็นต้นแบบแห่งสุจริตธรรม
 - ๑.๓ จัดการประกวดและมอบรางวัลแก่ผู้บริหารและหน่วยงานภายในที่มีการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม
- แห่งปี

๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ได้ออกเยี่ยมชมเพื่อศึกษาองค์การต้นแบบที่เป็นองค์กรแห่งสุจริตธรรม

๒. ยุทธศาสตร์ปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและพัฒนาข้าราชการ ประกอบด้วยมาตรการสำคัญ รวมทั้งสิ้น ๓ มาตรการ ดังนี้

๒.๑ สนับสนุน และส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทุกหลักสูตร

๒.๒ จัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เพื่อเสริมสร้างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประสบการณ์ระหว่างข้าราชการ

๒.๓ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและกระแสการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่

- (๑) ยุทธศาสตร์ให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
- (๒) ยุทธศาสตร์ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
- (๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- (๔) ยุทธศาสตร์การวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม
- (๕) ยุทธศาสตร์การวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

บทที่ ๕

แผนงาน งาน/โครงการ และงบประมาณ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลดอนโมง

จากวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กำลังคนดังกล่าว จึงได้นำมาแปลงไปสู่การปฏิบัติในรูปแผนงาน/งาน/โครงการ และงบประมาณ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยประกอบด้วยแผนงาน จำแนกได้ดังต่อไปนี้

๑. แผนงานการสร้างผู้นำและผลักดันองค์กรแห่งสุจริตธรรม

เป็นการสร้างผู้นำและผลักดันให้หน่วยงานไปสู่องค์กรแห่งสุจริตธรรมในหน่วยงานให้เกิดมีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีความประพฤติปฏิบัติที่สุจริตและมีความเป็นธรรม ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๔๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการสร้างแบบอย่างผู้นำด้าน คุณธรรม จริยธรรม	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๒. แผนงานการปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และพัฒนาข้าราชการ

เป็นการปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและพัฒนาข้าราชการในหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำแนวความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ประกอบด้วยงาน/โครงการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๓๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อ พัฒนาองค์กร	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๓. แผนงานการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้

เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๑๐๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารและ ข้าราชการ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๔. แผนงานการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล

เป็นการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำองค์การไปสู่องค์การแห่งคุณภาพด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อการบริหารงานบุคคลได้รับการยอมรับจากสาธารณชนและสังคม ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๕๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๕. แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป็นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน โดยการจัดกระบวนการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๑๐๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการฝึกอบรมสัมมนาผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลบุคลากรของเทศบาล	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๖. แผนงานการวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม

เป็นการกำหนดมาตรฐานในด้านการวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรมในหน่วยงานว่า ได้รับการยอมรับและความพึงพอใจของส่วนราชการอื่นๆ หรือประชาชนหรือไม่ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการพัฒนางานด้านจริยธรรมต่อไป ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๒๕,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนากระบวนการ	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๗. แผนงานการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

เป็นการวางระบบสนับสนุน และปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคลจากส่วนราชการ หน่วยงาน อำเภอ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์การประชาชน และประชาชนทั่วไป ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๓๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการสร้างเครือข่ายการติดตามประเมินผล	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

บทที่ ๖

การติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ของ เทศบาลตำบลดอนโมง

จากแผนงาน งาน/โครงการที่จะดำเนินการในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้ระบบการติดตามและประเมินผลมีความสมบูรณ์ จึงได้กำหนดกรอบในการติดตามและประเมินผลไว้ดังนี้

๑. การติดตามแผนงาน/โครงการ

เพื่อให้แผนงาน/โครงการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลดอนโมง จึงได้กำหนดปฏิบัติการสำหรับการตรวจราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาล ไว้ดังนี้

๑.๑ จัดทำแนวทางในการตรวจติดตามการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมง

๑.๑.๑ ติดตามผลความก้าวหน้างาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยกำหนดกิจกรรมและแผนผัง (Gann Chart) การออกตรวจราชการในห้วงระยะเวลาการรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน)											
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑.	การจัดตั้งคณะทำงาน	→											
๒.	การกำหนดแนวทางการตรวจติดตาม		→										
๓.	กำหนดแบบฟอร์มการรายงาน			→									
๔.	เสนอเข้าที่ประชุมคณะทำงาน				→								
๕.	จัดส่งแนวทางการตรวจติดตามให้ส่วนราชการ/ หน่วยงาน (รายงานผล ๒ ครั้ง)					→						→	
๖.	ออกภาคสนามและเก็บภาพโครงการ				→							→	
๗.	สรุปผลการตรวจติดตาม											→	
๘.	รายงานผลการตรวจติดตาม											→	

๑.๒ การจัดทำเอกสารรายงานผลโครงการ ประกอบด้วย

๑.๒.๑ บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบเขตการประเมินผล วิธีการและขั้นตอนติดตามผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๒.๒ บทที่ ๒ รายละเอียดงาน/โครงการ และงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประจำปี ประกอบด้วย ความเป็นมา, แผนงาน งาน/โครงการและงบประมาณประจำปี ผลการปฏิบัติงานในแต่ละแผนงาน ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ

๑.๒.๓ บทที่ ๓ สรุปผลการตรวจติดตามงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์กำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมง

๑.๒.๔ บทที่ ๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยบทสรุปและข้อเสนอแนะในการตรวจติดตามผลการดำเนินโครงการ

๒. การประเมินผลแผนงาน/โครงการ

การประเมินผลโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒.๑ แนวทางการประเมินผล มีแนวทาง ดังนี้

๒.๑.๑ เกณฑ์การคัดเลือกโครงการประเมินผล มี ๓ ประการ คือ

(๑) งาน/โครงการที่ใช้งบประมาณสูง

(๒) งาน/โครงการบังเกิดผลต่อพนักงานเทศบาลจำนวนมาก

(๓) งาน/โครงการตามนโยบายของรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลัง

คนของเทศบาล

๒.๑.๒ คัดเลือกงาน/โครงการสำหรับประเมินผล จำนวน ๑ งาน/โครงการ

๒.๑.๓ กำหนดแบบสอบถามกลุ่มต่างๆ อาทิ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มพนักงานเทศบาล กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานจ้าง

๒.๒ กำหนดระยะเวลาในการออกเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง เป็น ๒ ระยะ ดังนี้

๒.๒.๑ ระยะที่ ๑ ระหว่างเดือน ตุลาคมของปี ถึงเดือน มีนาคมของปี เพื่อออกสำรวจความต้องการ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ในโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนเมือง

๒.๒.๒ ระยะที่ ๒ ระหว่างเดือน เมษายนของปี ถึงเดือน กันยายนของปีเพื่อออกสำรวจความต้องการ ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ในโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน

๒.๓ การจัดทำเอกสารรายงานผลโครงการ ประกอบด้วย

๒.๓.๑ บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบเขตการประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๓.๒ บทที่ ๒ รายละเอียดงาน/โครงการ และงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประจำปี ประกอบด้วย ความเป็นมา, แผนงาน งาน/โครงการและงบประมาณประจำปี ผลการปฏิบัติงานในแต่ละแผนงาน ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ

๒.๓.๓ บทที่ ๓ วิธีการประเมินผล ประกอบด้วยแนวความคิดทฤษฎีการประเมินผล กรอบแนวคิดความการประเมินผล กลุ่มตัวอย่าง นิยามศัพท์ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๓.๔ บทที่ ๔ ผลการประเมินผล ประกอบด้วยสรุปผลข้อมูลของกลุ่มต่างๆ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มเจ้าหน้าที่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ

๒.๓.๕ บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยบทสรุปและข้อเสนอแนะในการประเมินผลโครงการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลดอนโมง
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลดอนโมง
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น