



ประกาศเทศบาลตำบลอนเจดีย์
เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและ
การใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายสกันธ์ บุญศรีสุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลอนเจดีย์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	
๒. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔. เทียบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - พ.ศ.๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละ ส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไป ใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) ทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากสภาพข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ การสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงมีการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากลักษณะสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชุมชนเมือง เป็นพื้นที่ที่อยู่อาศัย สถานที่ราชการ อาคารร้านค้า ภาคอุตสาหกรรม และเป็นพื้นที่เกษตรกรรมบางส่วน ประกอบกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้

๑.๑ ปัญหาถนนชำรุด

ลักษณะของปัญหา

ถนนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ส่วนใหญ่เป็นเส้นทางคมนาคมที่ใช้สัญจรติดต่อระหว่างผู้ประกอบการ การค้า ธุรกิจ หมู่บ้าน รวมถึงประชาชน และใช้ในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ประกอบกับพื้นที่ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นแหล่งชุมชน ที่อยู่อาศัย ศูนย์กลางการค้า หลายพื้นที่ยังเป็นถนนดินหรือหินคลุก และทำให้มีฝุ่นละออง ซึ่งจะต้องดำเนินการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการใช้งานของแต่ละชุมชน และให้ได้มาตรฐานต่อไป

ความต้องการการพัฒนา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงควรดำเนินการปรับปรุงผิวจราจรหรือซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการคมนาคม

๑.๒ ปัญหาเกี่ยวกับระบบการระบายน้ำ

ลักษณะของปัญหา

เนื่องจากในฤดูฝน ถ้ามีฝนตกหนัก จะส่งผลให้ในบางชุมชนเกิดน้ำท่วมขัง ไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน เนื่องจากไม่มีทางระบายน้ำที่เพียงพอ และระบบระบายน้ำไม่สามารถระบายและกักเก็บน้ำได้ในระบบเดียวกัน

ความต้องการการพัฒนา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงควรดำเนินการปรับปรุงระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝนและกักเก็บน้ำไว้ใช้ในช่วงฤดูแล้ง

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

ไฟฟ้าสาธารณะบางชุมชนเกิดการชำรุด เป็นเหตุให้ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการสัญจรไปมาในยามกลางคืน และบางชุมชนพบไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง

ความต้องการการพัฒนา

ควรดำเนินการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ไฟฟ้า และซ่อมแซมปรับปรุงในส่วนที่ชำรุดและได้รับความเสียหาย อันจะนำมาซึ่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และดำเนินการขยายเขตไฟฟ้า

๒) ด้านเศรษฐกิจ

ภาพรวมเศรษฐกิจโดยทั่วไปในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีสภาพเป็นชุมชนเมือง คือชุมชนปราบไตรจักรและชุมชนไชยานุภาพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ส่วนบริเวณชุมชนสันติสุข ชุมชนดอนประดู่ และชุมชนถ้าพระส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงปลา เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงสุกร เลี้ยงกระบือ เลี้ยงแพะ ปัญหาส่วนใหญ่ พบว่า ประชาชนบางกลุ่มบางชุมชนยังไม่มีอาชีพเสริม ดังนี้

๒.๑ ปัญหาการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนส่วนหนึ่งในเขตเทศบาลมีอาชีพทำการเกษตร และรับจ้าง บางฤดูไม่สามารถทำการเกษตรได้ ทำให้เกิดการว่างงาน ไม่มีอาชีพเสริมนอกฤดูกาล และในบางชุมชนไม่มีพื้นที่ในการทำการเกษตร จึงต้องออกไปรับจ้าง ประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดปัญหารายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย

ความต้องการการพัฒนา

ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมอาชีพ โดยการรวมกลุ่มชุมชนในการพัฒนาอาชีพ

๓) ด้านสังคม

ในปัจจุบันปัญหาทางด้านสังคมมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ประกอบกับการขยายตัวของชุมชนเพื่อที่จะรองรับต่อความเจริญอย่างรวดเร็วของประเทศ จึงนำมาซึ่งปัญหาทางสังคม จำแนกได้ดังนี้

๓.๑ ด้านการพัฒนาชุมชน

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และขาดความรู้ความเข้าใจในตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

ความต้องการการพัฒนา

ดำเนินการจัดกิจกรรมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นรวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

๓.๒ ด้านยาเสพติด

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องยาเสพติด และไม่ให้ความสำคัญ รวมถึงปัญหาคอร์รัปชัน ปัญหาการว่างงาน จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้หันไปพึ่งพายาเสพติด อันจะส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาสังคมต่อไป

ความต้องการการพัฒนา

รณรงค์ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจโทษของยาเสพติด จัดฝึกอบรมสร้างกิจกรรมนันทนาการด้านภัยยาเสพติด และการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว

๔) ด้านการเมือง การบริหาร

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญเติบโต แต่ในด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศยังขาดบุคลากรบางส่วนในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ รวมถึงขาดวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์บางส่วนที่ไม่ทันสมัย ในการรองรับระบบการดำเนินงานในรูปแบบใหม่

ในด้านการเมืองประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง บทบาทหน้าที่และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ดังนี้

๔.๑ ด้านบุคลากร

ลักษณะของปัญหา

จากการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงทำให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีภารกิจหน้าที่และการพัฒนาสังคมในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่ปรากฏว่าบุคลากรของหน่วยงานยังไม่เพียงพอต่องานที่เพิ่มขึ้น

ความต้องการการพัฒนา

ต้องการบุคลากรเพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับหน่วยงานที่ขาดอัตรากำลังคน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการกิจถ่ายโอน

๔.๒ ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ในด้านต่างๆ

ความต้องการการพัฒนา

จัดระบบด้านข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ด้านต่างๆ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ สถานที่ปิดประกาศ เป็นต้น และการรณรงค์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ทางการเมือง ปลุกจิตสำนึกให้รู้คุณค่า และความสำคัญทางการเมือง

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและชุมชน และการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากร ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ตามมา ซึ่งมีผลกระทบต่อชุมชนและประชาชนสามารถจำแนกได้ดังนี้

๕.๑ ด้านมลภาวะเป็นพิษ

ลักษณะของปัญหา

ในเขตเทศบาลเริ่มมีประชากรหนาแน่น เนื่องจากเป็นแหล่งชุมชนจึงทำให้เกิดมลภาวะ เช่น มีขยะตกค้าง การปล่อยน้ำเสีย คนงานเก็บกวาดทำความสะอาดไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนทั่วไป

ความต้องการการพัฒนา

ต้องการดำเนินการเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอย มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับปัญหาสภาพแวดล้อม จัดอบรม สัมมนา สร้างจิตสำนึกให้รู้ถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ด้านสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา

เนื่องจากมีวัชพืชที่ขึ้นในบริเวณคลอง เหมืองลาด รวมถึงมีการทิ้งขยะลงในคูเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เหมืองลาดตื้นเขิน ท่อระบายน้ำอุดตัน

ความต้องการการพัฒนา

จัดเตรียมเจ้าหน้าที่ไปดำเนินการเก็บขยะ รวมถึงกำจัดวัชพืช และรณรงค์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านสิ่งแวดล้อม

๖) ด้านการสาธารณสุข

ปัจจุบันประชาชนเริ่มตระหนักในเรื่องสุขภาพมากขึ้น ส่งผลให้ประชาชนสนใจในการดูแลสุขภาพส่งเสริมสุขภาพของตนเองและประชาชนในชุมชน แต่เนื่องจากไม่มีสถานที่และเครื่องออกกำลังกายที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งมีผลกระทบต่อชุมชนและประชาชน ดังนี้

๖.๑ ด้านส่งเสริมสุขภาพ

ลักษณะของปัญหา

เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเพื่อรองรับความเจริญที่เกิดขึ้นในอนาคต ทำให้พื้นที่ในการออกกำลังกาย หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และเครื่องออกกำลังกายมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

ความต้องการการพัฒนา

จัดทำงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องออกกำลังกาย จัดหาสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายในเขตเทศบาล ให้เพียงพอและหรือจัดทำสวนหย่อม สวนสาธารณะ รวมทั้งการปลูกต้นไม้ตามถนนสายต่างๆ ภายในเขตเทศบาล รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นแหล่งประวัติศาสตร์ มีพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ ประกอบกับเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีการสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา โดยการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา อบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในพื้นที่ ส่งเสริมกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ ด้านศาสนา การแห่เทียนพรรษา การจัดงานปรีชาสกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ ประเพณีทำบุญวันปีใหม่

๗.๑ ศาสนา และประเพณี

ลักษณะของปัญหา

เยาวชนและประชาชนในเขตเทศบาลให้ความสำคัญด้านศาสนาและประเพณีน้อยลง และขาดความตระหนักในด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ความต้องการการพัฒนา

ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการจัดกิจกรรม อบรมเพื่อให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญด้านศาสนา วัฒนธรรมและอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นไว้ให้คงอยู่สืบไป

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงดำเนินการสรุปเป็นโครงการที่ประชาชนเสนอให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการค้าให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวด้านสินค้าอุปโภค/บริโภค (ผลิตภัณฑ์ชุมชน)
๒. โครงการจัดกิจกรรมกีฬาและสันทนาการ
๓. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานป้องกันรวมถึงจัดหาอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการบำรุงรักษาถนนและไฟฟ้าเพื่อให้มีสภาพใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
๖. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
๗. สถานที่ออกกำลังกายในร่ม
๘. โครงการเคลียร์บ้านสร้างบุญ
๙. โครงการจัดการน้ำเสียในชุมชนและแหล่งน้ำสาธารณะในเขตเทศบาลฯ
๑๐. โครงการจัดสวัสดิภาพสัตว์เทศบาลตำบลดอนเจดีย์
๑๑. โครงการช่วยเหลือประชาชน เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ โครงการชุมชนอบอุ่นเกื้อกูลผู้ด้อยโอกาส
๑๒. โครงการ “เด็กไทยธรรมดี”
๑๓. โครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน และในสถานที่ทิ้งขยะ
๑๔. โครงการฝึกอาชีพระยะสั้น ให้แก่ชุมชนในเขตเทศบาล
๑๕. โครงการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานอาหารริมบาทวิถี (Street Food Good Health) หน้าพระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช
๑๖. โครงการป้องกันแก้ไขปัญหารถจักรยานและอุบัติเหตุจราจรทางถนน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสถานีตำรวจภูธรดอนเจดีย์
๑๗. โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๕) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การผังเมือง
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๙) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๒) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๔) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา และ
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การส่งเสริมการกีฬา
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

ผู้ด้อยโอกาส

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ
- และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

(๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๖) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

ตามที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๙ - ๒๕๗๐) ตลอดจนกฎหมายอื่น และเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและ สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่นั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ดังนี้

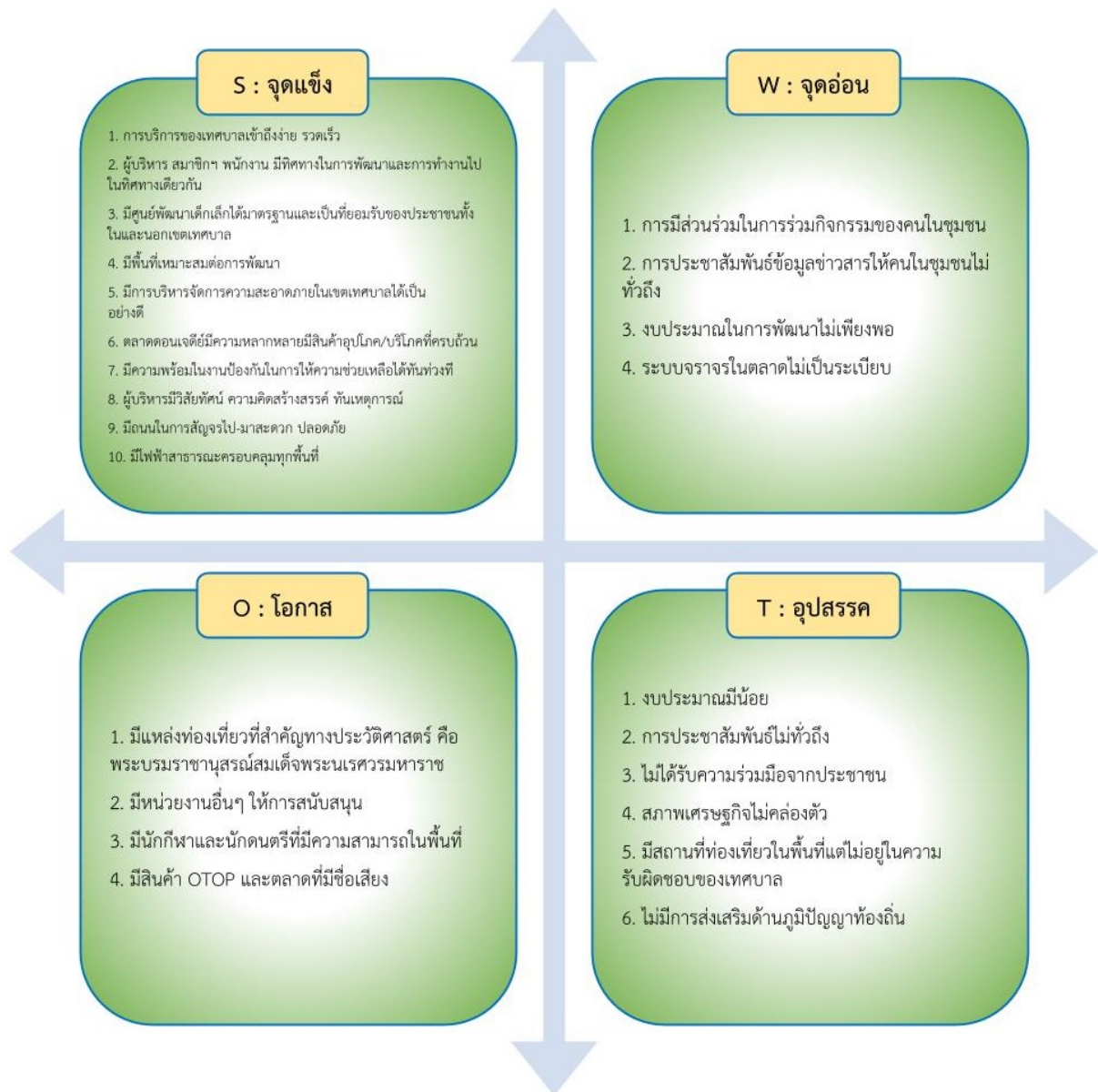
วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มุ่งเน้นการบริการ ด้านคุณภาพ ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา และการท่องเที่ยว เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง รวมทั้งการรักษา สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและสังคม
๒. ส่งเสริม พัฒนาการศึกษา การกีฬา ประเพณี วัฒนธรรมและนันทนาการ
๓. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การพัฒนาเมืองน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยว และระบบสาธารณูปโภค
๕. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิต การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

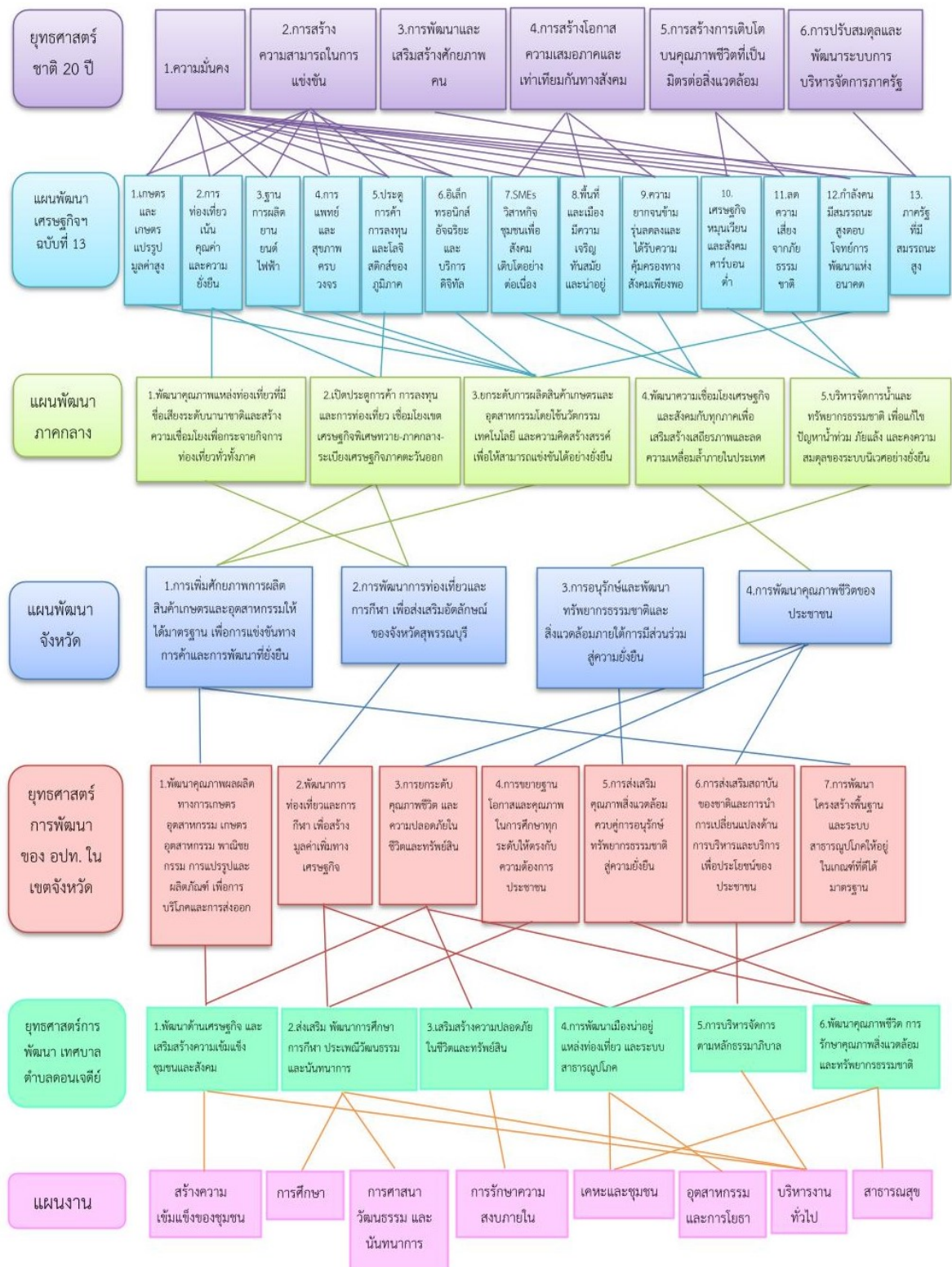
การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



การวิเคราะห์ศักยภาพการการพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน(W)
	๑. การบริการของเทศบาลเข้าถึงง่าย รวดเร็ว ๒. ผู้บริหาร สมาชิกฯ พนักงาน มีทิศทางในการพัฒนา/ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั้งในและนอกเขตเทศบาล ๔. มีพื้นที่เหมาะสมต่อการพัฒนา ๕. มีการบริหารจัดการความสะอาดภายในเขตเทศบาลได้เป็นอย่างดี ๖. ตลาดดอนเจดีย์มีความหลากหลายมีสินค้าอุปโภค/บริโภคที่ครบถ้วน ๗. มีความพร้อมในงานป้องกันในการให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้ง ๘. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ทันเหตุการณ์ ๙. มีถนนในการสัญจรไป-มาสะดวก ปลอดภัย ๑๐. มีไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่	๑. การมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมของคนในชุมชน ๒. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้คนในชุมชนไม่ทั่วถึง ๓. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ ๔. ระบบจราจรในตลาดไม่เป็นระเบียบ
โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ คือ พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช ๒. มีหน่วยงานอื่นๆ ให้การสนับสนุน ๓. มีนักกีฬาและนักดนตรีที่มีความสามารถในพื้นที่ ๔. มีสินค้า OTOP และตลาดที่มีชื่อเสียง	๑. การพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวสวยงาม น่ามอง ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โรงเรียน วัด สถานประกอบการ ๓. การป้องกันและควบคุมโรค ๔. การพัฒนาการคุ้มครองผู้บริโภคและสุขภาพอาหาร ๕. พัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ๖. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา ๗. พัฒนาสถานศึกษาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อม ๘. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วันสำคัญและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๙. ส่งเสริมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการทุกประเภท ๑๐. การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๒. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน ๓. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. การพัฒนาสุขภาพสิ่งแวดล้อม ๖. การพัฒนางานสัตวแพทย์ ๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)	กลยุทธ์เชิงแก้ปัญหา (WT)
๑. งบประมาณมีน้อย ๒. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ๓. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ๔. สภาพเศรษฐกิจไม่คล่องตัว ๕. มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่แต่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล ๖. ไม่มีการส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. การพัฒนาสาธารณูปโภคให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบมีส่วนร่วม ๕. ส่งเสริมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้ ๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน ๗. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๘. การพัฒนาสุขภาพสิ่งแวดล้อม ๙. การส่งเสริมและพัฒนารายได้เทศบาล	๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. การจัดให้มีระบบการจราจรที่สะดวกและปลอดภัย ๓. การพัฒนาศักยภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ๔. การแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตและอบายมุขแบบมีส่วนร่วม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง

๑. การบริการของเทศบาลเข้าถึงง่าย รวดเร็ว
๒. ผู้บริหาร สมาชิกฯ พนักงาน มีทิศทางในการพัฒนา/ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน
๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั้งในและนอกเขตเทศบาล
๔. มีพื้นที่เหมาะสมต่อการพัฒนา
๕. มีการบริหารจัดการความสะอาดภายในเขตเทศบาลได้เป็นอย่างดี
๖. ตลาดดอนเจดีย์มีความหลากหลายมีสินค้าอุปโภค/บริโภคที่ครบถ้วน
๗. มีความพร้อมในงานป้องกันในการให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง
๘. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ทันเหตุการณ์
๙. มีถนนในการสัญจรไป-มาสะดวก ปลอดภัย มีไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่

จุดอ่อน

๑. การมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมของคนในชุมชน
๒. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้คนในชุมชนไม่ทั่วถึง
๓. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ
๔. ระบบจราจรในตลาดไม่เป็นระเบียบ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ คือ พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช
๒. มีหน่วยงานอื่นๆ ให้การสนับสนุน
๓. มีนักกีฬาและนักดนตรีที่มีความสามารถในพื้นที่
๔. มีสินค้า OTOP และตลาดที่มีชื่อเสียง

อุปสรรค

๑. งบประมาณมีน้อย
๒. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง
๓. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชน
๔. สภาพเศรษฐกิจไม่คล่องตัว
๕. มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่แต่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล
๖. ไม่มีการส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลฯ ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการ ของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วน ราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบ ทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณ ราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

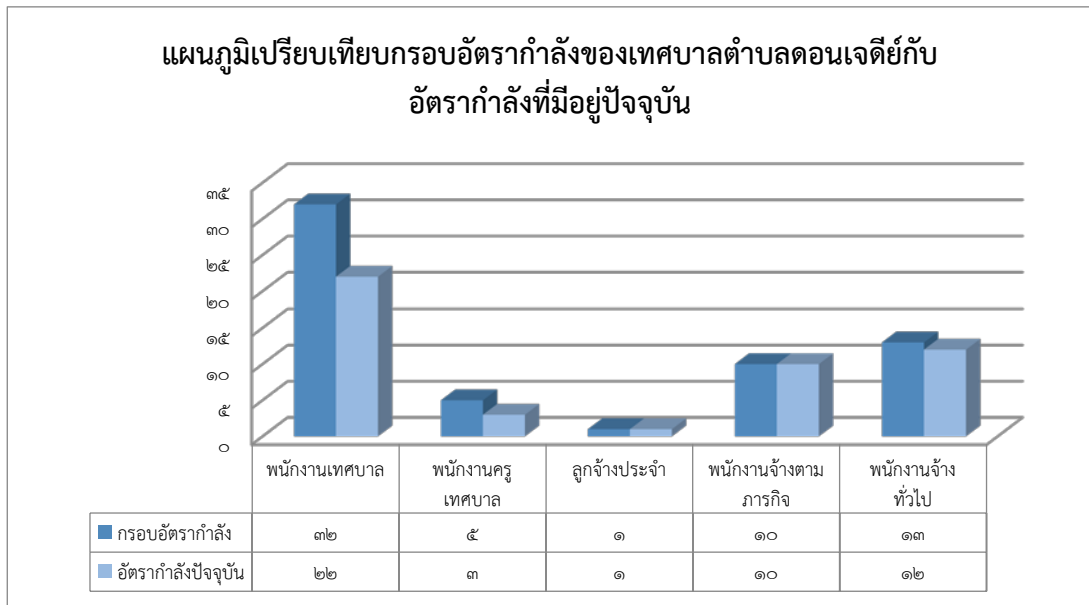
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพ หน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุน การแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและ ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน การจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผน ดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | จำนวน ๓๒ อัตรา |
| ๒. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๓ อัตรา |



เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ ซึ่งยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เนื่องจากกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

สำนักปลัดเทศบาล กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย งานการเจ้าหน้าที่ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานพัฒนาชุมชน งานบริหารงานทั่วไป

กองคลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย งานวิศวกรรมโยธา งานสาธารณูปโภค งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย งานบริการสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรค งานบริการสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานบริหารงานทั่วไป

กองการศึกษา กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- กองการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในกองการศึกษา ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย งานตรวจสอบภายใน

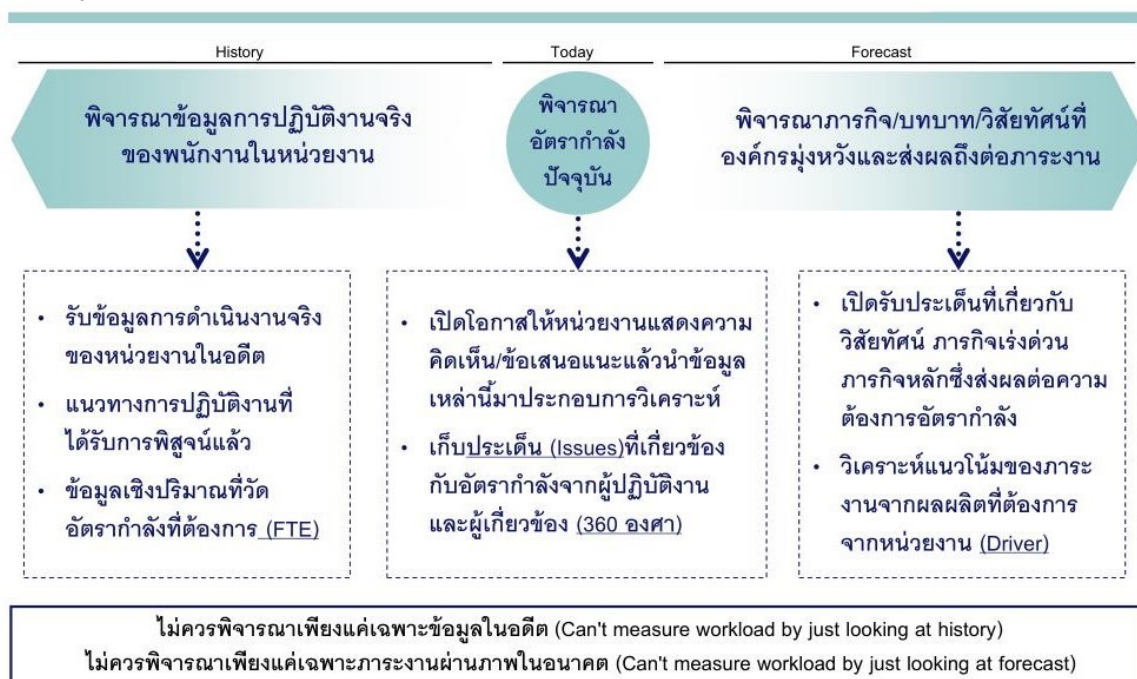
ตารางแสดงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

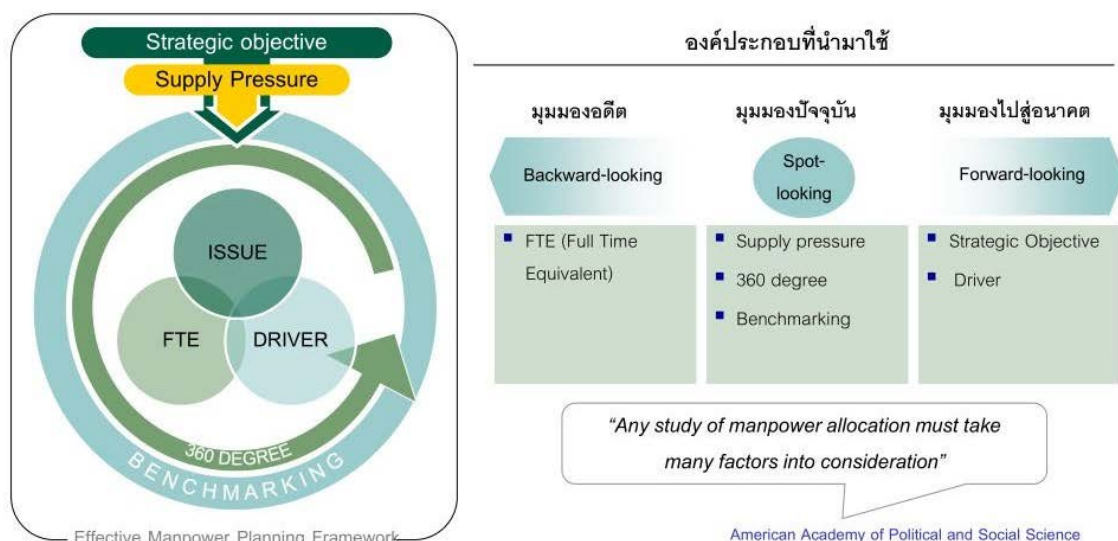
จากกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนผ่านการเก็บข้อมูลและพิจารณา ๘ ปัจจัยหลัก คือ

- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และการกิจองค์กร : Strategic objective ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



- การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึงการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการได้พิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

- การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยเทศบาลตำบลตอนเจดีย์ได้ใช้การวิเคราะห์งานและอัตรากำลัง ๓ ปี ย้อนหลังมาพิจารณา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น เทศบาลตำบลตอนเจดีย์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรคำนวณ จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ = ปริมาณงานใน ๑ ปี x เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น
มาตรฐานเวลาทำงานใน ๑ ปี

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

- เทศบาลตำบลตอนเจดีย์ได้ทำการการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ โดยใช้ผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกัน จึงต้องมีการปรับเกลี่ยอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุดได้

- การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

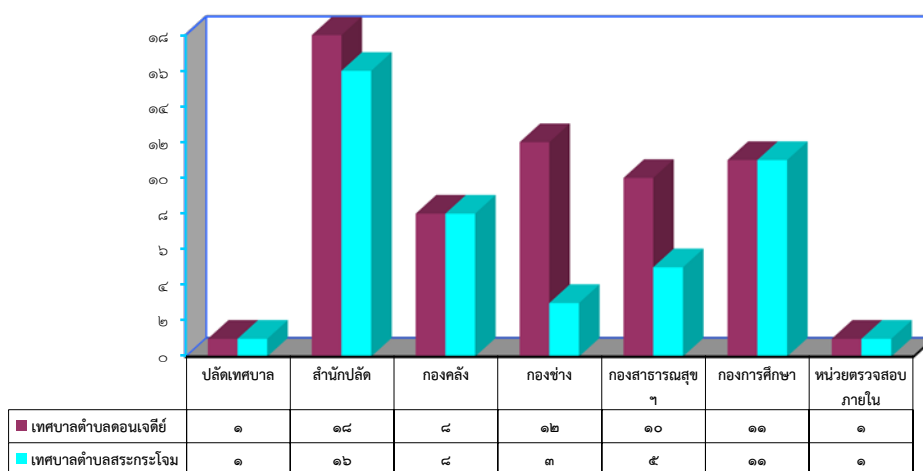
๒. เรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ เนื่องจากในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีข้าราชการที่เกื้อหนุนอายุราชการจำนวนไม่มาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกื้อหนุนอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

โดยเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เปรียบเทียบกับส่วนกรอบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสระกระโจม ซึ่งเทศบาลดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน และเป็นเทศบาลประเภทสามัญเหมือนกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง

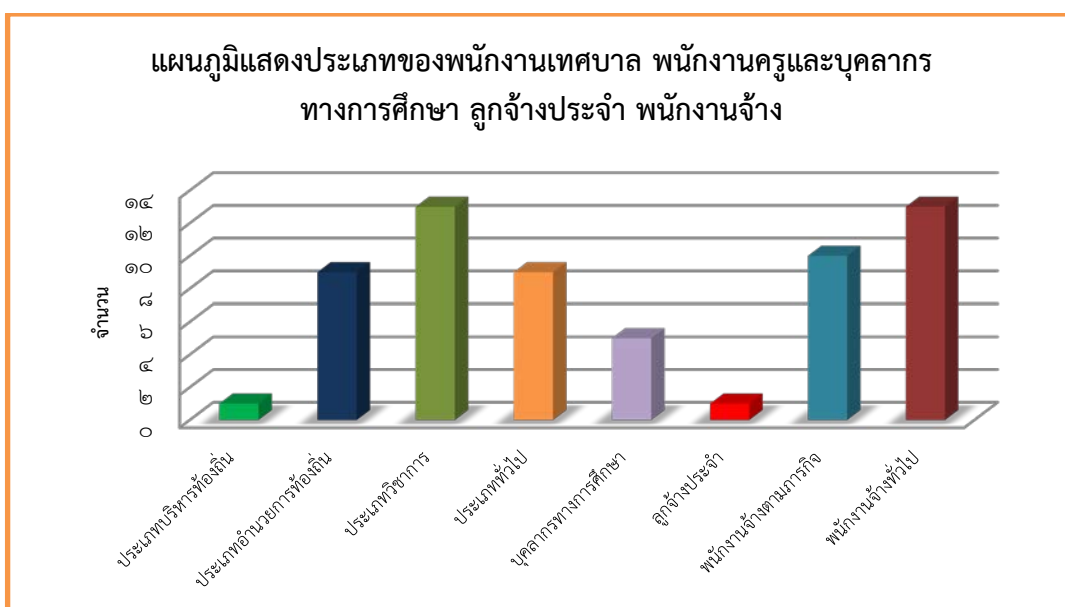


จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลดอนเจดีย์กับเทศบาลตำบลสระกระโจม ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี จำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ซึ่งสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ปฏิบัติภารกิจภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

การกำหนดสายงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ นั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับกลาง/ต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน การบังคับบัญชา และมีหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ดังนี้



ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ปลัดเทศบาล	๑			
สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑			
	ฝ่ายอำนวยการ	๑			
	งานการเจ้าหน้าที่	๑			
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๒	๔
	งานรักษาความสงบ	๑			
	งานนิติการ	๑			
	งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๑			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	งานพัฒนาชุมชน	๑			
	งานบริหารงานทั่วไป	๑		๒	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑			
	ฝ่ายบริหารงานคลัง	๑			
	งานพัฒนารายได้	๒			
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				๑
	งานการเงินและบัญชี	๑			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑			
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑			
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑			
	งานวิศวกรรมโยธา	๑			
	งานสาธารณูปโภค	๑		๒	๕
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑			
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑			
	งานบริการสาธารณสุข				๑
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๑			
	งานบริการสิ่งแวดล้อม	๑			
	งานรักษาความสะอาด		๑	๑	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	๑		๑	
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑			
	งานบริหารการศึกษา	๕		๒	๑
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑			
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ				
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑			

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า สอดรับกับนโยบายรัฐบาล/ผู้บริหาร สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ ทันท่วงที สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติราชการประสบผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) พนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (๐๘)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเจดีย์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๖๑	๖๑	๖๐	๖๐	-	-๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๗๘๔,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗,๑๖๐	๔๙,๙๒๐	๕๒,๙๒๐	๙๙๙,๘๔๐	๑,๐๔๙,๗๖๐	๑,๑๐๒,๖๘๐	(๖๕,๓๙๐)
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(๓๒,๘๐๐)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๐๗,๕๖๐	๖๔๒,๙๖๐	๖๘๐,๕๒๐	(๔๖,๓๔๐)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	(๒๙,๙๙๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๕๓,๐๘๐	๕๘๖,๓๒๐	๖๒๑,๖๐๐	(๔๓,๔๘๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๒๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๔๗,๐๐๐	๔๗๓,๘๘๐	๕๐๒,๓๒๐	(๓๕,๑๔๐)
๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๘๐	๕๕๑,๐๔๐	(๓๘,๕๔๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	(๓๙,๖๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๔๐๔,๘๘๐	(๒๘,๓๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๑	๑	๓๖๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๖,๖๐๐	๔๐๗,๗๖๐	๔๓๒,๒๔๐	(๓๐,๒๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๓,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๔๘๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๙,๐๐๐	(๑๕,๓๑๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๓๖๐	๒๒๕,๑๒๐	๒๓๔,๒๔๐	(๑๗,๓๓๐)
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๓,๓๘๐)
๑๕	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๓,๓๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๕,๑๖๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๑๗,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๒๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	(๓๒,๘๐๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(๒๙,๖๔๐)
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๙๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๓๑,๐๘๐	๓๔๕,๐๐๐	(๒๔,๕๔๐)
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๔๘,๘๒๐	(๒๔,๘๒๕)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

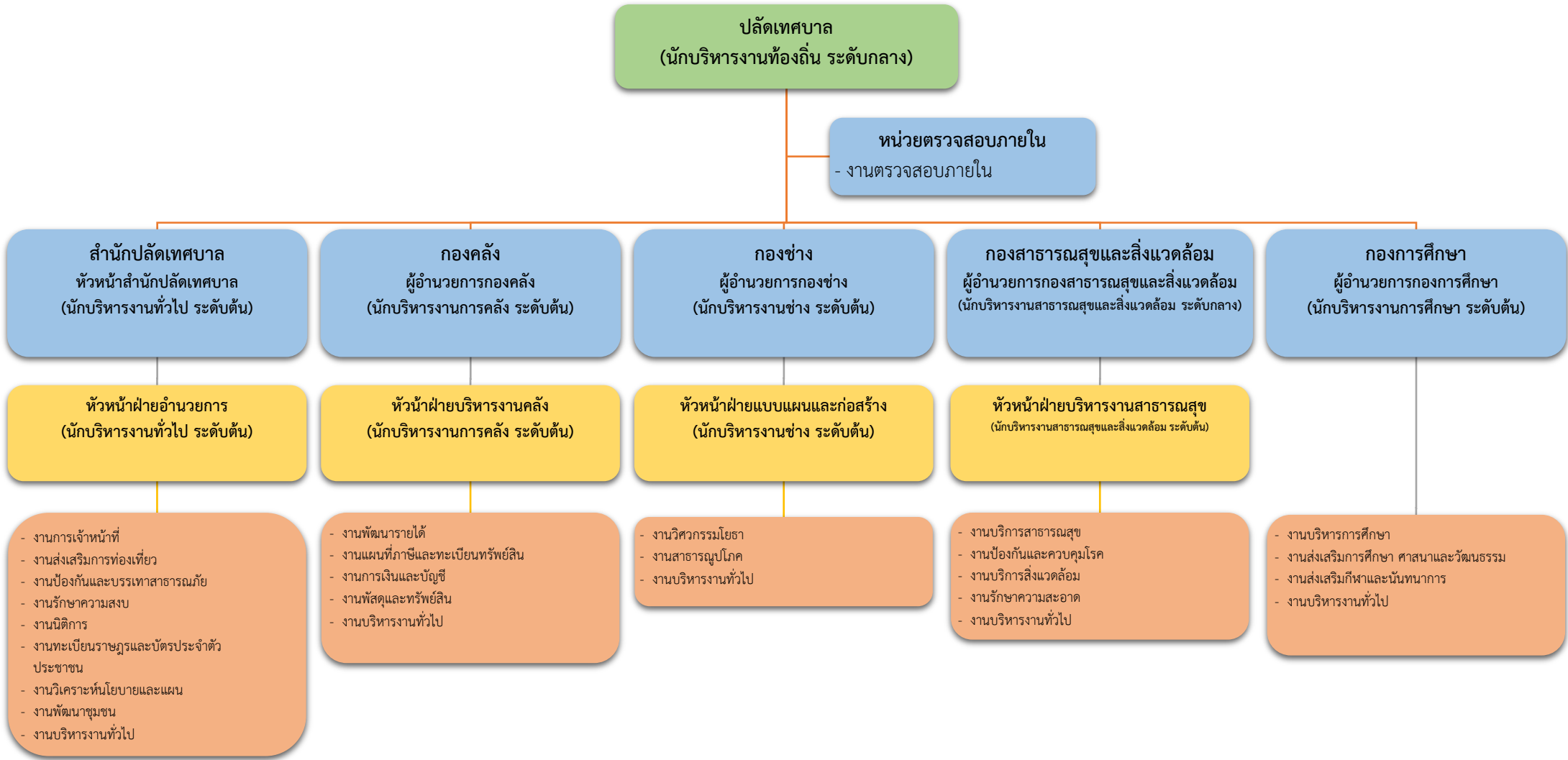
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(๓๒,๘๐๐)
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๒๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	(๓๒,๘๐๐)
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(๒๙,๖๑๐)
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๙๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๘๔๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๓,๒๐๐	๓๓๒,๐๔๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๔,๖๒๐)
๓๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๓๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๙๘,๒๘๐	(๒๗,๘๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						.												
๓๓	คนสวน		๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	(๑๘,๒๐๐)
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	(๑๒,๖๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๑	๑	๘๖๙,๖๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๒,๒๐๐	๕๕,๓๒๐	๕๘,๖๘๐	๑,๐๕๖,๒๔๐	๑,๑๑๑,๕๖๐	๑,๑๗๐,๒๔๐	(๗๒,๔๗๐)
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																		
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๕๐๑,๐๐๐	๕๓๐,๐๔๐	๕๖๐,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																		
๔๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๖,๑๒๐	(๒๑,๔๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๙๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๔๑๖,๒๘๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๖๗,๘๘๐	(๓๒,๗๒๐)
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(๒๔,๘๒๕)
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	-	๑	-	-	-	-๑	-	๙,๖๐๐	-๓๐๓,๐๐๐	-	๓๐๓,๐๐๐	-	-	(๒๔,๔๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๒,๘๐๐	(๑๕,๐๑๐)
๔๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๒๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๙,๖๘๐	๒๓๘,๙๒๐	๒๔๘,๕๒๐	(๑๘,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา (๐๘)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(๓๒,๘๐๐)
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	(๓๖,๘๕๐)
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	(๓๑,๒๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
	พนักงานครูเทศบาล																		
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๔	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๕	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๖	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

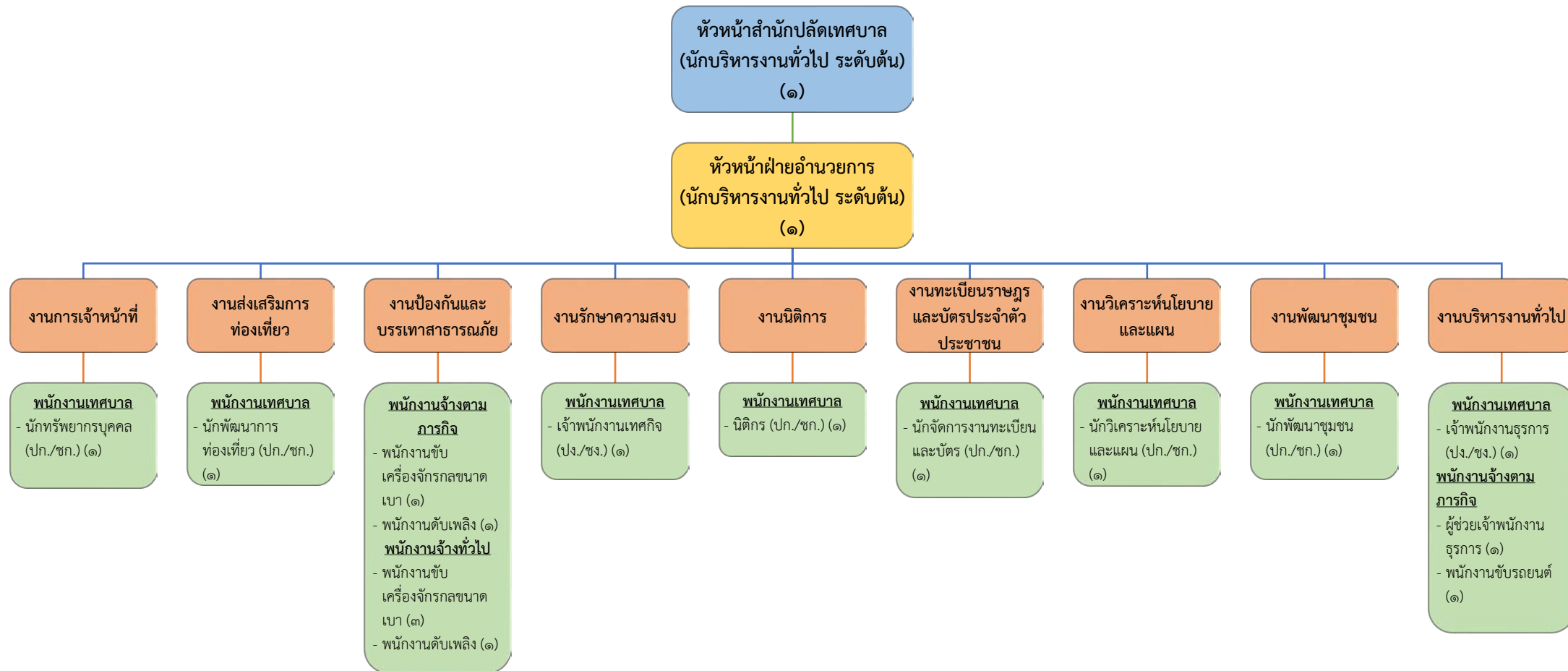
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๖๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(๒๙,๖๑๐)
(๕)	รวม		๖๑	๔๘	๑๖,๑๐๖,๖๔๐	๕๔๒,๔๐๐	๖๑	๖๐	๖๐	-	-๑	-	๘๕๖,๕๘๐	๕๙๓,๗๘๐	๙๔๙,๐๔๐	๑๗,๕๐๕,๖๒๐	๑๘,๐๙๙,๔๐๐	๑๙,๐๔๘,๔๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๖๒๕,๘๔๓	๒,๗๑๔,๙๑๐	๒,๘๕๗,๒๖๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๐,๑๓๑,๔๖๓	๒๐,๘๑๔,๓๑๐	๒๑,๙๐๕,๗๐๖	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ															๕๗,๑๙๘,๗๕๐	๖๐,๐๕๘,๖๘๘	๖๓,๐๖๑,๖๒๒	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๒๐	๓๔.๖๖	๓๔.๗๔	

- หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๔,๔๗๕,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๕๗,๑๙๘,๗๕๐ บาท = $(๕๔,๔๗๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๔,๔๗๕,๐๐๐ = ๕๗,๑๙๘,๗๕๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๖๐,๐๕๘,๖๘๘ บาท = $(๕๗,๑๙๘,๗๕๐ \times ๕\%) + ๕๗,๑๙๘,๗๕๐ = ๖๐,๐๕๘,๖๘๘$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๖๓,๐๖๑,๖๒๒ บาท = $(๖๐,๐๕๘,๖๘๘ \times ๕\%) + ๖๐,๐๕๘,๖๘๘ = ๖๓,๐๖๑,๖๒๒$
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีเทาคลุมในตัวอย่าง)
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- * ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
 - * ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

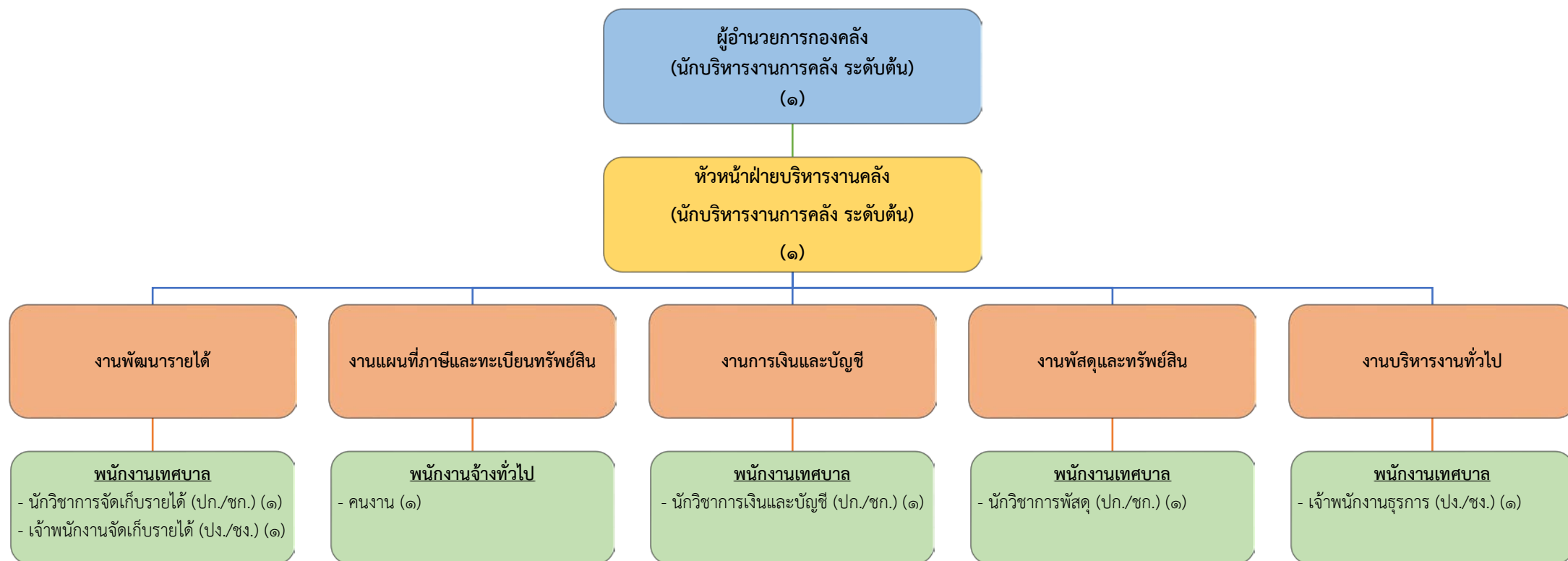


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



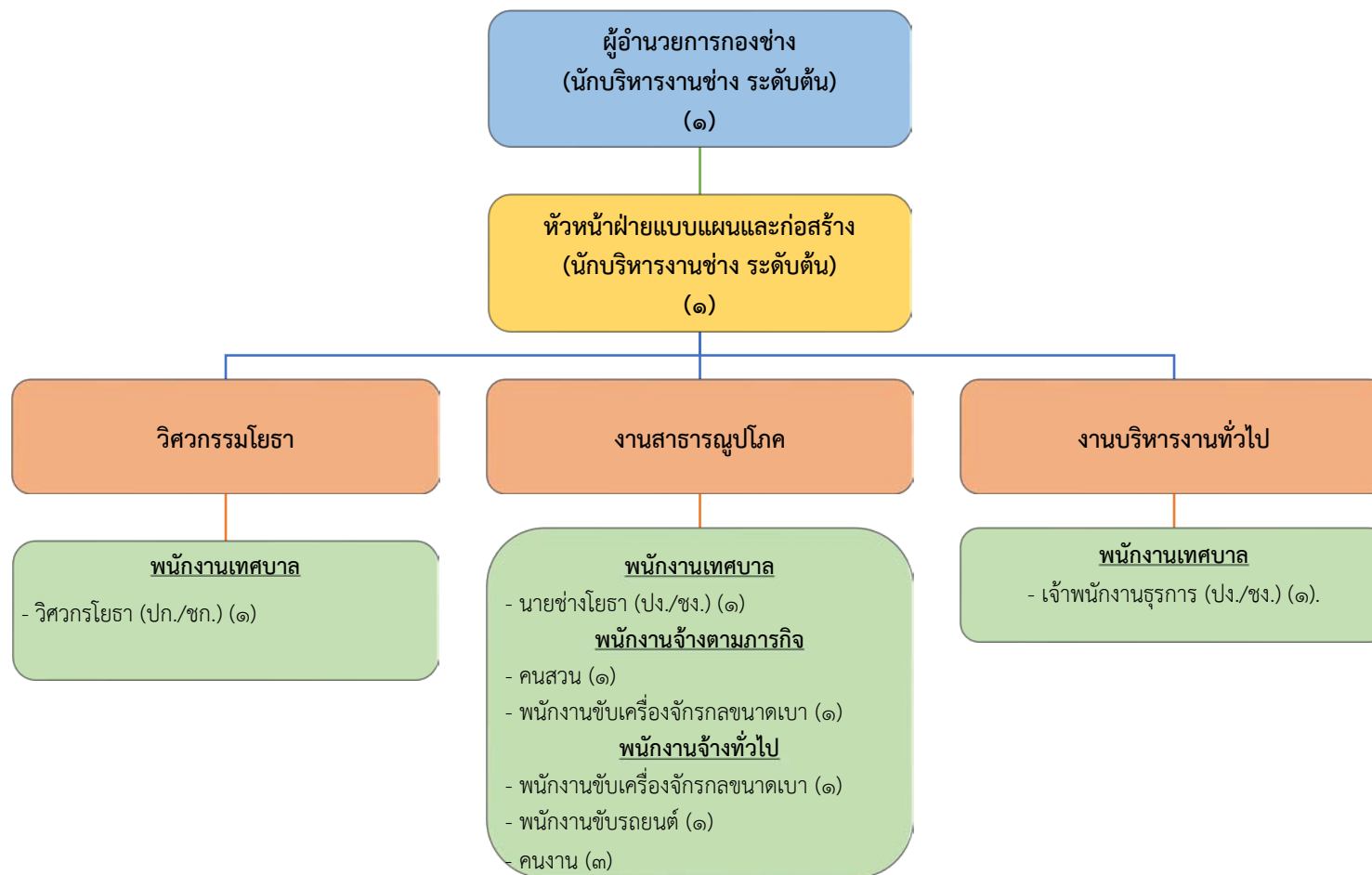
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๖	๒	-	๔	๔

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๓	๒	-	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



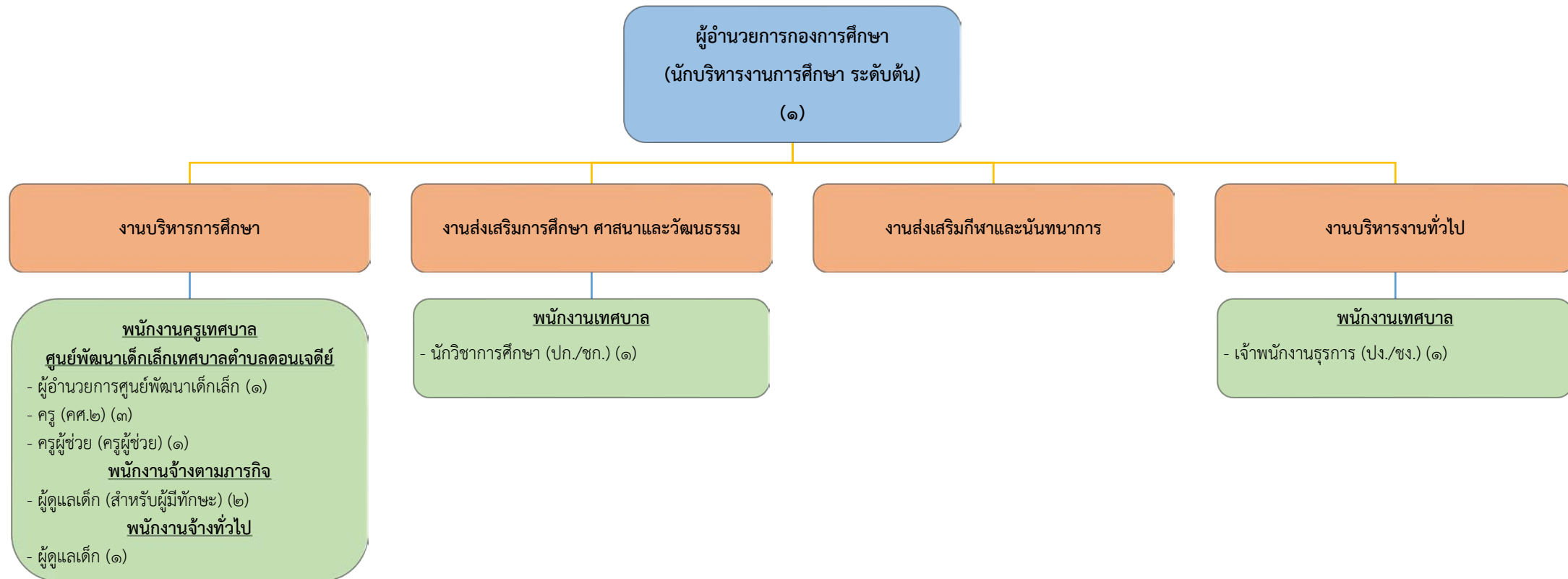
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๒	-	๒	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



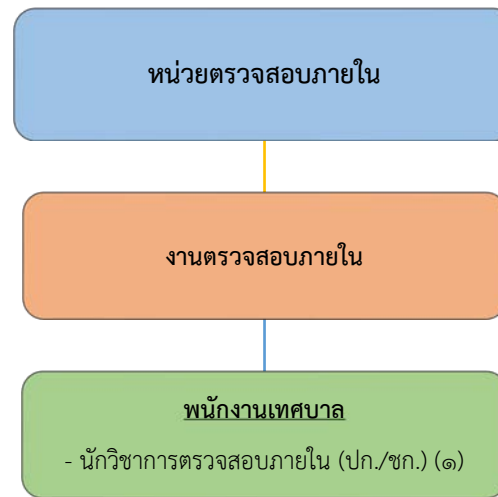
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๑	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ผู้บริหาร สถานศึกษา	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๔	-	๒	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจตุรงค์ อินทร์พรหม	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๘๔,๖๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๕๒,๖๘๐
		ศิลปศาสตร์		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๖๕,๓๔๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	
	สำนักปลัดเทศบาล											
	พนักงานเทศบาล											
๒	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		(ว่างเดิม)
๓	นางสาววาสนา เณรจาทิ	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๗๔,๐๘๐
		รัฐประศาสนศาสตร์		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๖,๓๔๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)		
๔	นางสาวประภาภรณ์ โอปสินทพงษ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๘๓,๑๒๐
		บริหารธุรกิจ							(๔๐,๒๖๐ X ๑๒)			
๕	นางสาวจรีรัตน์ กล่อมสมร	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๙,๘๘๐	-	-	๓๕๙,๘๘๐
		บริหารธุรกิจ							(๒๙,๙๙๐ X ๑๒)			
๖	นายพลิชฐ์ ศรีกรณียกิจ	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๒๑,๗๖๐	-	-	๕๒๑,๗๖๐
		ศิลปศาสตร์							(๔๓,๔๘๐ X ๑๒)			
๗	นางอรทัย เอ็มโอษฐ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๑,๖๘๐	-	-	๔๒๑,๖๘๐
		นิติศาสตร์							(๓๕,๑๔๐ X ๑๒)			
๘	นางสาวกชพร ฉิมพาลี	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๔๖๒,๔๘๐	-	-	๔๖๒,๔๘๐
		ศิลปศาสตร์							(๓๘,๕๔๐ X ๑๒)			
๙	นางกนกพร ปานสมสวย	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗๖,๑๖๐	-	-	๔๗๖,๑๖๐
		ศิลปศาสตร์							(๓๙,๖๘๐ X ๑๒)			
๑๐	จำลองเอกรงค์ศักดิ์ แสงปัญญา	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๓๙,๘๔๐	-	-	๓๓๙,๘๔๐
		นิติศาสตร์							(๒๘,๓๒๐ X ๑๒)			
๑๑	นายธีรพงษ์ โชติช่วงนภา	ปวส.	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๓๖๒,๗๖๐	-	-	๓๖๒,๗๖๐
		การตลาด							(๓๐,๒๓๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๑๒	นายกิตติวินท์ พวงแย้ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๘๓,๗๒๐	-	-	๑๘๓,๗๒๐
		การตลาด							(๑๕,๓๑๐ X ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นายวิจิต สมใจเพ็ง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจการ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจการ	๒๐๗,๙๖๐	-	-	๒๐๗,๙๖๐
									(๑๗,๓๓๐ X ๑๒)			
๑๔	นายวิระยุทธ แซ่มซ้อย	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจการ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจการ	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๕๖๐
									(๑๓,๓๘๐ X ๑๒)			
๑๕	นายโชค ดอกพะยอม	ประถมศึกษา	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจการ	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจการ	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๕๖๐
									(๑๓,๓๘๐ X ๑๒)			
๑๖	นายภุชดา โตพงษ์	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๑๗	นายกิตติชัย โตพงษ์	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		การตลาด							(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๑๘	นายทศวรรษ แซ่มซ้อย	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๑๙	นายกิตติพร โตพงษ์	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
	กองคลัง											
	พนักงานเทศบาล											
๒๐	นางสาวนันทวัน แสงจิตต์พันธุ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
		การบัญชี		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๒๑	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)		(ว่างเดิม)
๒๒	นายณัฐพงศ์ ละมูลมี	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
		การบัญชี							(๑๘,๒๐๐ X ๑๒)			
๒๓	นางสาวพรพรรณ วีระพันธ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
		การบัญชี							(๑๘,๒๐๐ X ๑๒)			
๒๔	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(๒๙,๖๑๐ X ๑๒)			(ว่างเดิม)
๒๕	นายนิรุทธิ์ โพธิ์พันธุ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๔,๔๘๐	-	-	๒๙๔,๔๘๐
		วิทยาศาสตร์							(๒๔,๕๔๐ X ๑๒)			
๒๖	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(๒๔,๘๒๕ X ๑๒)			(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๒๗	นางสาวพรสวรรค์ กุลณามาก	ปริญญาตรี	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		วิทยาศาสตร์							(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
	กองช่าง											
	พนักงานเทศบาล											
๒๘	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		(ว่างเดิม)
๒๙	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)		(ว่างเดิม)
๓๐	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(๒๙,๖๑๐ X ๑๒)			(ว่างเดิม)
๓๑	นางสาวณัฐกฤตา วัฒนะการุณย์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๕,๔๔๐	-	-	๒๙๕,๔๔๐
		ศิลปศาสตร์							(๒๔,๖๒๐ X ๑๒)			
๓๒	นายภานุพันธุ์ ศิริจันทร์	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๔,๒๐๐	-	-	๓๓๔,๒๐๐
									(๒๗,๘๕๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๓๓	นางไมตรี ดอกพะยอม	ประถมศึกษา	-	คนสวน	ภารกิจ	-	คนสวน	ภารกิจ	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
									(๑๘,๒๐๐ X ๑๒)			
๓๔	นายชานนท์ ธรรมนิยม	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๕๑,๕๖๐
									(๑๒,๖๓๐ X ๑๒)			
๓๕	นายมนตรี ทองสาย	ม.ต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๓๖	นายสงกรานต์ ตะพัง	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๓๗	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			(ว่างเดิม)
๓๘	นายกิตติศักดิ์ โตพงษ์	ปวช.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		การตลาด							(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๓๙	นายพฤติชัย มะลิลา	ม.ปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
	พนักงานเทศบาล											
๔๐	นางจินตนา ศรีนิเวศน์	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๘๖๙,๖๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๑,๐๐๔,๐๔๐
		สาธารณสุขศาสตร์		(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(๗๒,๔๗๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	(๕,๖๐๐ X ๑๒)	
๔๑	นางสาวอรรณณ อัญชลีขไมกร	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๕๕,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๖๔๐
		สาธารณสุขศาสตร์		(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(๓๗,๙๗๐ X ๑๒)	(๑,๕๐๐ X ๑๒)		
๔๒	นายวรพงษ์ อิ่มสอาด	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๕๖,๘๐๐	-	-	๒๕๖,๘๐๐
		วิทยาศาสตร์							(๒๑,๔๐๐ X ๑๒)			
๔๓	นางพัชรินทร์ โชติช่วงนภา	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๒,๖๔๐	-	-	๓๙๒,๖๔๐
		บริหารธุรกิจ							(๓๒,๗๒๐ X ๑๒)			
๔๔	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(๒๔,๘๒๕ X ๑๒)			(ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
๔๕	นายเกษม ศรีนิล	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๙๓,๔๐๐	-	-	๒๙๓,๔๐๐
									(๒๔,๔๕๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๔๖	นางสาวอลิสรา เกษมสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๘๐,๑๒๐	-	-	๑๘๐,๑๒๐
		ศิลปศาสตร์							(๑๕,๐๑๐ X ๑๒)			
๔๗	นายสมปอง ล้อมวงษ์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๒๒๐,๘๐๐	-	-	๒๒๐,๘๐๐
									(๑๘,๔๐๐ X ๑๒)			
๔๘	นายนิติพัทธ์ สถาปิตานนท์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		ศึกษาศาสตร์							(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
๔๙	นางชลพิชา พรหมศรี	ประถมศึกษา	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา											
	พนักงานเทศบาล											
๕๐	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		(ว่างเดิม)
๕๑	นางสาววรพักตร์ วรวัักษ์	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๔๒,๒๐๐	-	-	๔๔๒,๒๐๐
		ครุศาสตร							(๓๖,๘๕๐ X ๑๒)			
๕๒	นางวรรณณี เปรมทอง	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๗๔,๔๐๐	-	-	๓๗๔,๔๐๐
		บริหารธุรกิจ							(๓๑,๒๐๐ X ๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคอนเจดีย์											
	พนักงานครูเทศบาล											
๕๓	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๙,๔๘๐
									(๓๗,๒๕๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		(ว่างเดิม)
๕๔	นางวาสนา เนื้อจัน	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครู	-	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครู	-	๔๒๑,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๓,๓๒๐
		ครุศาสตร							(๓๕,๑๑๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน
๕๕	นางวรรณวิสา นาคข้าพันธ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๗	ครู	-	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๗	ครู	-	๔๒๐,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๒,๙๖๐
		ครุศาสตร							(๓๕,๐๘๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน
๕๖	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๘	ครูผู้ช่วย	-	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๘	ครูผู้ช่วย	-	๒๑๘,๖๔๐	-	-	๒๑๘,๖๔๐
									(๑๘,๒๒๐ X ๑๒)			เงินอุดหนุน
๕๗	นางสาวมรภฏ กันพงษ์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	-	๖๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	-	๓๙๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๗,๕๒๐
		ศึกษาศาสตร							(๓๒,๙๖๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๕๘	นางสาววิไลวรรณ รุ่งโรจน์ธีระ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	ภารกิจ	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๕๖๐
		ศิลปศาสตร							(๑๓,๓๘๐ X ๑๒)			เงินอุดหนุน
๕๙	นางสาวชั้นทอง พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	ภารกิจ	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐
		ศิลปศาสตร							(๑๒,๕๒๐ X ๑๒)			เงินอุดหนุน
๖๐	นางสาวรัตนภรณ์ จันทร์ขาว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		ครุศาสตร							(๙,๐๐๐ X ๑๒)			เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	พนักงานเทศบาล											
๖๑	ว่าง	-	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(๒๙,๖๑๐ X ๑๒)			(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลตอนเจดีย์ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
ที่ ๒๒๖/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายสกันธ์ บุญศรีสุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๑๐๔

ที่ สป ๑๐๑/ว ๕๗๗

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ที่ ๒๒๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ โดยมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี นั้น

ฉะนั้น จึงขอส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และขอเชิญเข้าร่วมประชุมในวันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสกนธ์ บุญศรีสุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์

.....ปลัดเทศบาล
.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....หัวหน้าฝ่าย
.....พิมพ์/ทาน

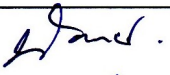
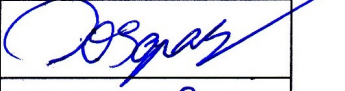
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสกันธ์ บุญศรีสุวรรณ	นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์	
๒	นายจตุรงค์ อินทร์พรหม	ปลัดเทศบาลตำบลดอนเจดีย์	
		รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	
๓	นางสาวนันทวัน แสงจิตต์พันธุ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นางจินตนา ศรีนิเวศน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๕	นางสาววรพักตร์ วรรัชช์	รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖	นางอรทัย เอ็มโอษฐ์	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	
๗	นางสาววาสนา เณรจาทิ	รก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๘	นางสาวประภาภรณ์ โอปิลันทพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙
เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายสกันธ์	บุญศรีสุวรรณ	นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์	ประธานกรรมการ
๒. นายจตุรงค์	อินทร์พรหม	ปลัดเทศบาลตำบลดอนเจดีย์	กรรมการ
		ร.ก.ผู้อำนวยการกองช่าง	
๓. นางสาวนันทวัน	แสงจิตต์พันธุ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางจินตนา	ศรีนิเวศน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นางสาววรพักตร์	วรวัักษ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	กรรมการ
		ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖. นางอรทัย	เอ็มโอษฐ์	นิติกรชำนาญการ	กรรมการ
		หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	
๗. นางสาววาสนา	ณรจาที	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ
		ร.ก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๘. นางสาวประภาภรณ์	โอปิลันทพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ที่ ๒๒๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑...

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ต่อ)
๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
 ๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
 ๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
 ๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
 ๗. ประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
 ๘. เงินประจำตำแหน่ง
 ๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
 ๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
 ๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง
- มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
- เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 ๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา (ต่อ)

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ดังนี้

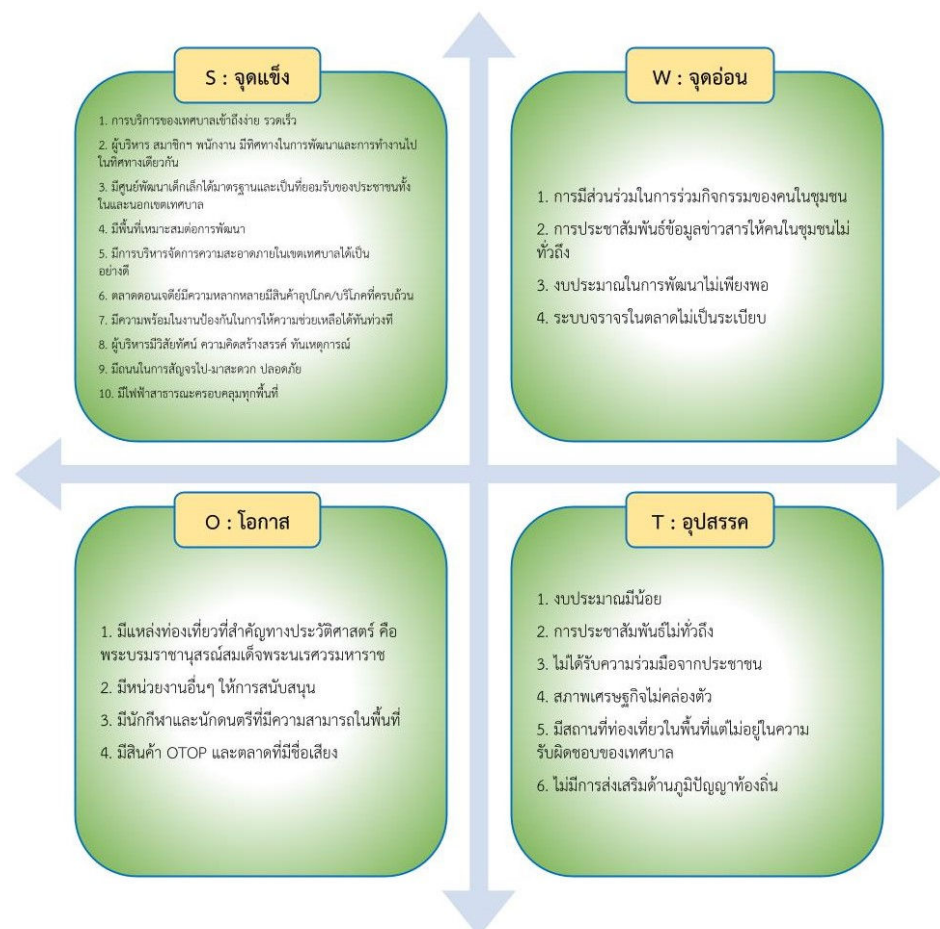
วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มุ่งเน้นการบริการด้านคุณภาพ ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา และการท่องเที่ยว เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง รวมทั้งการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและสังคม
๒. ส่งเสริม พัฒนาการศึกษา การกีฬา ประเพณี วัฒนธรรมและนันทนาการ
๓. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การพัฒนาเมืองน่าอยู่ แหล่งท่องเที่ยว และระบบสาธารณูปโภค
๕. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิต การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณา (ต่อ)

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า สอดรับกับนโยบายรัฐบาล/ผู้บริหาร สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ ทันท่วงที สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติราชการประสบผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทศบาลจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองการศึกษา
- หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | จำนวน ๓๒ อัตรา |
| ๒. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๓ อัตรา |

กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กองการศึกษา ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จาก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เป็น ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไปจาก ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็น ผู้ดูแลเด็ก ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๑๖.๖/ว ๔ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังดังกล่าว เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ยังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ และเห็นชอบการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ระเบียบวาระที่ ๓...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา (ต่อ)
การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

รายการ	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
งบด้านบุคลากร	๑๗,๕๐๕,๖๒๐	๑๘,๐๙๙,๔๐๐	๑๙,๐๔๘,๔๔๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๒,๖๒๕,๘๔๓	๒,๗๑๔,๙๑๐	๒,๘๕๗,๒๖๖
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล	๒๐,๑๓๑,๔๖๓	๒๐,๘๑๔,๓๑๐	๒๑,๙๐๕,๗๐๖
ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	๕๗,๑๙๘,๗๕๐	๖๐,๐๕๘,๖๘๘	๖๓,๐๖๑,๖๒๒
ร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๕.๒๐	๓๔.๖๖	๓๔.๗๔

เทศบัญญัติปี ๒๕๖๙ = ๕๔,๔๗๕,๐๐๐
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณา (ต่อ)

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือ ผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและ เคารพรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความ คิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ ความรู้สึกรู้สีกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องพิจารณา (ต่อ) ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ข. จริยธรรมทั่วไป (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
มติที่ประชุม	ที่ประชุมมีมติเห็นชอบประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
มติที่ประชุม	พิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (เอกสารแนบท้ายรายงานการประชุม) ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี) ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวประภาภรณ์ โอปลันทพงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายสกนธ์ บุญศรีสุวรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลอนเจดีย์



เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2569

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์

อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ค่าแถลงงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
เทศบาลตำบลดอนเจดีย์
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

2.1 รายรับ

รายรับ	รับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	หมายเหตุ
หมวดภาษีอากร	2,460,555.60	2,302,000.00	2,502,000	
ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	1,578,706.56	1,400,000	1,600,000	
ภาษีป้าย	880,349.04	900,000	900,000	
อากรการฆ่าสัตว์	1,500.00	2,000	2,000	
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	1,322,504.76	1,277,500	1,500,100	
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับใบอนุญาตการขายสุรา	1,619.90	3,000	5,000	
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับใบอนุญาตการพนัน	5,850.00	5,000	7,000	
ค่าธรรมเนียมกำจัดขยะมูลฝอย	802,548.00	700,000	900,000	
ค่าธรรมเนียมเก็บและขนมูลฝอย	344,480.00	350,000	400,000	
ค่าธรรมเนียมในการออกหนังสือรับรอง	21,220.00	20,000	20,000	
การแจ้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสะสมอาหาร				
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับตั้งสุสานและฌาปนสถาน	-	3,000	-	
ค่าธรรมเนียมปิด โปรย ติดตั้งแผ่นประกาศหรือ	-	500	500	
แผ่นปลิว เพื่อการโฆษณา				
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับทะเบียนราษฎร	2,030.00	1,000	1,000	
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร	1,759.00	2,000	2,000	
ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนพาณิชย์	540.00	1,000	1,000	
ค่าธรรมเนียมอื่นๆ	5,900.00	7,000	7,000	
ค่าปรับผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจรทางบก	47,702.50	50,000	50,000	
ค่าปรับผู้กระทำความผิดกฎหมายการทะเบียนราษฎร	-	100	100	
ค่าปรับการผิดสัญญา	5,780.36	50,000	20,000	
ค่าปรับอื่นๆ	-	400	500	

รายรับ	รับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	หมายเหตุ
ค่าใบอนุญาตรับทำการเก็บ ขน สิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย	5,000.00	5,000	5,000	
ค่าใบอนุญาตประกอบการค้าสำหรับกิจการที่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	42,500.00	45,000	45,000	
ค่าใบอนุญาตจัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหาร หรือสถานที่สะสมอาหารในครัว หรือพื้นที่ใด ซึ่งมีพื้นที่เกิน 200 ตารางเมตร	7,000.00	6,000	6,000	
ค่าใบอนุญาตจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ	19,400.00	20,000	20,000	
ค่าใบอนุญาตจัดตั้งตลาดเอกชน	6,000.00	6,000	6,000	
ค่าใบอนุญาตเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร	640.00	500	1,000	
ค่าใบอนุญาตเกี่ยวกับการโฆษณาโดยใช้เครื่อง ขยายเสียง	1,535.00	1,000	2,000	
ค่าใบอนุญาตอื่น ๆ	1,000.00	1,000	1,000	
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	325,591.66	300,500	350,500	
ค่าเช่าหรือค่าบริการสถานที่	59,000.00	50,000	50,000	
ดอกเบี้ย	266,591.66	250,000	300,000	
เงินปันผลหรือเงินรางวัลต่างๆ	-	250	250	
รายได้จากทรัพย์สินอื่นๆ	-	250	250	
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	94,780.50	101,900	62,300	
ค่าจำหน่ายเศษของ	45,604.50	20,000	10,000	
เงินที่มีผู้อุทิศให้	2,068.00	1,600	2,000	
ค่าเขียนแบบแปลน	-	100	100	
ค่าขายแบบพิมพ์และคำร้อง	68.00	100	100	
ค่ารับรองสำเนาและถ่ายเอกสาร	-	100	100	
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ	47,040.00	80,000	50,000	
หมวดรายได้จากทุน	10,900.00	8,100	10,100	
ค่าขายทอดตลาดทรัพย์สิน	10,900.00	8,000	10,000	
รายได้จากทุนอื่นๆ	-	100	100	
รวมรายได้จัดเก็บเอง	4,214,332.52	3,990,000	4,425,000	

รายรับ	รับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	หมายเหตุ
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
หมวดภาษีจัดสรร				
ภาษีรถยนต์	546,068.49	650,000	600,000	
ภาษีมูลค่าเพิ่มตามพ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	15,928,257.64	15,500,000	16,000,000	
ภาษีมูลค่าเพิ่มตามพ.ร.บ.จัดสรรรายได้ฯ	1,909,190.48	2,000,000	2,000,000	
ภาษีธุรกิจเฉพาะ	40,081.61	50,000	100,000	
ภาษีสรรพสามิต	2,364,883.58	2,500,000	2,500,000	
ค่าภาคหลวงแร่	63,016.79	100,000	100,000	
ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม	53,864.44	50,000	50,000	
ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม	1,739,750.00	1,500,000	1,700,000	
ตามประมวลกฎหมายที่ดิน				
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	22,645,113.03	22,350,000	23,050,000	
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
หมวดเงินอุดหนุน				
เงินอุดหนุน	24,362,648.00	27,000,000	27,000,000	
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24,362,648.00	27,000,000	27,000,000	
รวม	51,222,093.55	53,340,000	54,475,000	

ค่าแถมงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
เทศบาลตำบลดอนเจดีย์
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	หมายเหตุ
งบกลาง	9,209,417.16	11,149,060	10,840,170	
งบบุคลากร	17,346,195.00	20,116,740	21,151,630	
- เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)	2,624,640.00	2,848,320	2,848,320	
- เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	14,721,555.00	17,268,420	18,303,310	
งบดำเนินงาน	13,278,561.06	12,553,600	13,748,000	
- ค่าตอบแทน	639,830.00	921,100	688,700	
- ค่าใช้สอย	7,441,869.17	6,250,300	6,876,800	
- ค่าวัสดุ	4,559,870.32	4,824,700	5,631,000	
- ค่าสาธารณูปโภค	636,991.57	557,500	551,500	
งบลงทุน	1,331,290.00	3,051,400	2,341,200	
- ค่าครุภัณฑ์	881,290.00	251,400	1,841,200	
- ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	450,000.00	2,800,000	500,000	
งบเงินอุดหนุน	6,465,959.00	6,469,200	6,394,000	
งบรายจ่ายอื่น	-	-	-	
รวมจ่ายจากงบประมาณ	47,631,422.22	53,340,000	54,475,000	