



ประกาศเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๕
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๕ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการครบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายสุทธศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปรับปรุงครั้งที่ ๕)

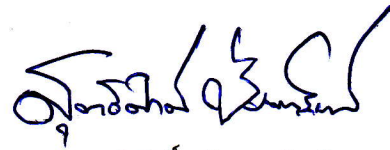


เทศบาลตำบลดอนเจดีย์
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

คำนำ

เทศบาลตำบลอนเจดีย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลอนเจดีย์มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น

เทศบาลตำบลอนเจดีย์ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี และใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



(นายสุทธิศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลอนเจดีย์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๒

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิน กวาร์ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (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 ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลอนเจดีย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) ดังนี้

- ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

- อนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีการกำหนดประเภท สายงาน ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

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

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของ ตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความประหยัดสูงสุด

โดยทางทฤษฎีแล้วการกำหนดกรอบอัตรากำลังทำได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังรูป



จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้อง สม่่าเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท 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 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE)

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก 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 : Benchmarking

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ แผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไป ใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) ทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขตการปกครอง

ที่ตั้งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ตั้งอยู่ในตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ห่างจากจังหวัดสุพรรณบุรี ประมาณ ๓๒ กิโลเมตร อยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดสุพรรณบุรี และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๑๓๘ กิโลเมตร พื้นที่ทั้งหมด ๓.๕ ตารางกิโลเมตร

เขตพื้นที่

ทิศเหนือ หลักเขตที่ ๑ เริ่มตั้งแต่ถนนสายโคกหม้อตัดกับคลองส่งน้ำชลประทาน ๑๕ ซ้าย ตามคันคลองชลประทานไปทางทิศตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๒ ตรงประตูระบายน้ำ เป็นระยะทาง ๑,๑๖๕ เมตร

ทิศตะวันออก หลักเขตที่ ๒ ไปทางทิศตะวันออกผ่านหลักเขตที่ ๓ ตรงสุดปลายคลองเป็นแนวเส้นตรงไปจดกับถนนสายไปศรีประจันต์ ตรงหลัก กิโลเมตรที่ ๑๓+๕๐๐ เป็นหลักเขตที่ ๔ ระยะทาง ๑,๙๗๐ เมตร

หลักเขตที่ ๔ เป็นแนวเส้นตรงฝั่งตรงข้ามกับถนนสายไปศรีประจันต์ตรงไปตามถนนสายบ้านดอนตาล เป็นหลักเขตที่ ๕ ระยะทาง ๗๓๐ เมตร

ทิศใต้ หลักเขตที่ ๕ ยาวเป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกจดถนนสายสุพรรณบุรี - ดอนเจดีย์ กิโลเมตรที่ ๒๒+๘๕๐ หรือห่างจากหลักกิโลเมตร ๒๓ ไปทางทิศใต้ เป็นระยะทางยาว ๑๕๐ เมตร รวมระยะทาง ๑,๘๐๐ เมตร เป็นหลักเขตที่ ๖

ทิศตะวันตก หลักเขตที่ ๖ ยาวเป็นเส้นตรงผ่านถนนสายสุพรรณบุรี - ดอนเจดีย์ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตัดกับถนนสายดอนเจดีย์ - สระกระโจม เป็นหลักเขตที่ ๗ ระยะทางประมาณ ๙๒๐ เมตร

หลักเขตที่ ๗ ยาวเป็นเส้นตรงไปตามถนนสายโคกหม้อถึงคลองชลประทานสาย ๑๕ จดหลักเขตที่ ๑ ระยะทางประมาณ ๘๖๐ เมตร

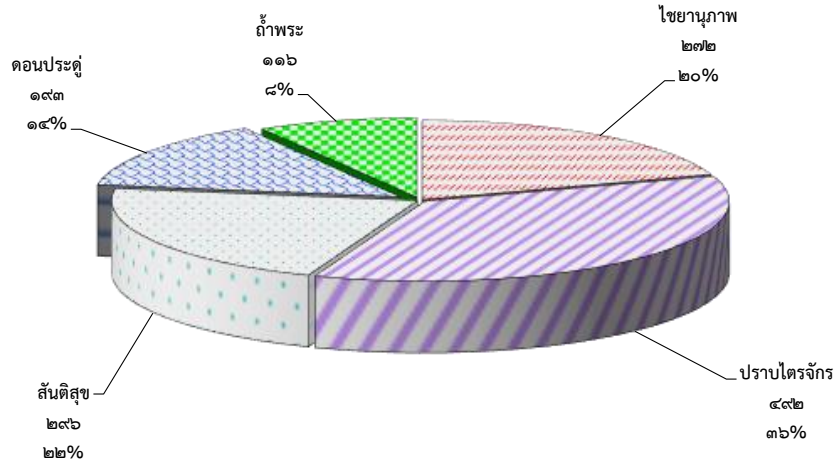
เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นส่วนหนึ่งของตำบลดอนเจดีย์ มี ๕ ชุมชน ประกอบด้วย

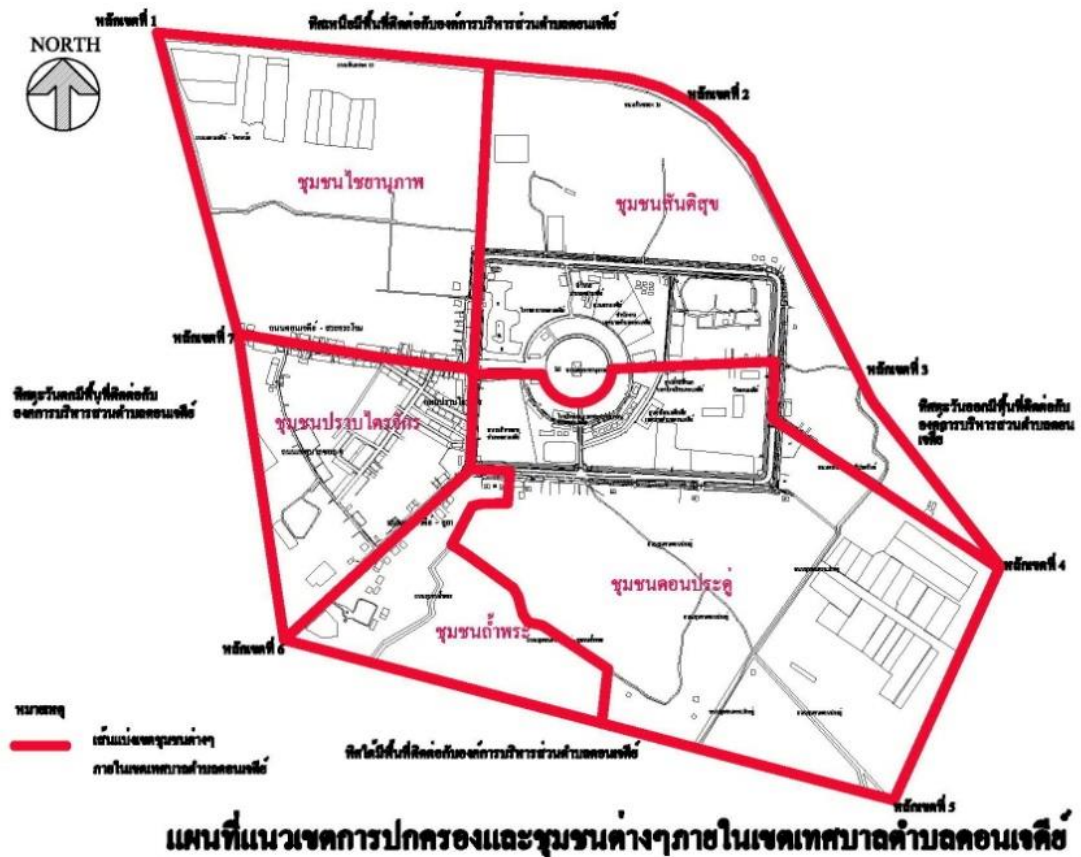
	ประชากร		ชาย	หญิง	รวม
➤ ชุมชนไชยานุภาพ	๒๗๒	ครัวเรือน	๒๘๙	๓๐๓	๕๙๒
➤ ชุมชนปราบไตรจักร	๔๙๒	ครัวเรือน	๔๑๖	๔๘๒	๘๙๘
➤ ชุมชนสันติสุข	๒๙๖	ครัวเรือน	๓๐๗	๒๕๗	๕๖๔
➤ ชุมชนดอนประดู่	๑๙๓	ครัวเรือน	๒๓๕	๒๕๓	๔๘๘
➤ ชุมชนถ้ำพระ	๑๑๖	ครัวเรือน	๑๗๑	๑๙๘	๓๖๙
	๑,๓๖๙	ครัวเรือน	๑,๔๑๘	๑,๔๙๓	๒,๙๑๑

หมายเหตุ: ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

กราฟแสดงจำนวนครัวเรือนในแต่ละชุมชน



แผนที่แสดงแนวเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ตั้งอยู่ตรงใจกลางพื้นที่มีคูน้ำล้อมรอบตรงพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์

สภาพพื้นที่

แบ่งได้เป็น ๒ ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นแหล่งชุมชนเมืองเหมาะแก่การค้าขาย และอีกส่วนหนึ่งเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีลักษณะอากาศคล้ายๆ กับอำเภออื่นๆ ของจังหวัดสุพรรณบุรี คือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่	เดือนกุมภาพันธ์	ถึง	เดือนพฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่	เดือนมิถุนายน	ถึง	เดือนกันยายน
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่	เดือนตุลาคม	ถึง	เดือนมกราคม

สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

สภาพชุมชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นชุมชนเมืองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย มีการทำเกษตรกรรมในเป็นบางส่วน และบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง

๑. การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัด เป็นเส้นทางคมนาคมทางบก

เส้นทางสุพรรณบุรี - ดอนเจดีย์	ระยะทางประมาณ	๓๒	กิโลเมตร
เส้นทางศรีประจันต์ - ดอนเจดีย์	ระยะทางประมาณ	๑๖	กิโลเมตร
เส้นทางหนองหญ้าไซ - ดอนเจดีย์	ระยะทางประมาณ	๒๕	กิโลเมตร
เส้นทางสามชุก - ดอนเจดีย์	ระยะทางประมาณ	๒๑	กิโลเมตร
เส้นทางอู่ทอง - ดอนเจดีย์	ระยะทางประมาณ	๔๘	กิโลเมตร

การคมนาคมภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีถนนและซอยต่างๆ มีสภาพเป็นทั้งถนน คสล. และแอสฟัลติกทุกสาย สามารถติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอใกล้เคียงได้สะดวกพอสมควร

ถนนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีทั้งหมด ๔๒ เส้น ประกอบด้วย

- ถนนแอสฟัลติก จำนวน ๗ เส้น
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (ค.ส.ล.) จำนวน ๓๑ เส้น
- ถนนลูกรังและหินคลุก จำนวน ๔ เส้น

๒. การไฟฟ้า

บ้านเรือนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ รับบริการกระแสไฟฟ้าจากสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอดอนเจดีย์ ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน การใช้ไฟฟ้าส่วนใหญ่เป็นประเภทบ้านพักอาศัย ร้านค้า สถานที่ราชการ และธุรกิจขนาดเล็ก

๓. การประปา

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาคครอบคลุมทุกครัวเรือน

๔. การสื่อสารและการโทรคมนาคม

โทรศัพท์

- บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน ๑ แห่ง
- บริษัทแอดวานซ์ ไวร์เลส เน็ทเวอร์ค จำกัด (AIS) จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์บริการทรูมูฟ เอช จำนวน ๑ แห่ง
- เครือข่ายโทรศัพท์ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
 - AIS (เอไอเอส) หรือ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
 - DTAC (ดีแทค) หรือ บริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)
 - Truemove H (ทรูมูฟ เอช) หรือ บริษัท เรียมูฟ จำกัด และ บริษัท เรียวฟิวเจอร์ จำกัด

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- บริษัทขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์
 - บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด
 - บริษัทขนส่ง เจแอนด์ที เอ็กซ์เพรส (J&T Express)
 - บริษัทขนส่ง แฟลช เอ็กซ์เพรส (Flash Express)
 - บริษัทขนส่ง นิม เอ็กซ์เพรส (Nim Express)
- เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
 - AIS (เอไอเอส)
 - DTAC (ดีแทค)
 - Truemove H (ทรูมูฟ เอช)
 - TOT ทีโอที
 - 3BB (บริษัท ทริปเปิลที อินเทอร์เน็ต จำกัด)
- เสี่ยงตามสายของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จำนวน ๑ แห่ง
- หอกระจายข่าวชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

ด้านเศรษฐกิจ

ภาพรวมเศรษฐกิจโดยทั่วไปในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีสภาพเป็นชุมชนเมือง คือ ชุมชนปราบไตรจักรและชุมชนไชยานุภาพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย ส่วนบริเวณชุมชนสันติสุข ชุมชนดอนประดู่ และชุมชนถ้ำพระ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างและทำการเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงปลา เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงสุกร เลี้ยงกระบือ เลี้ยงแพะ เป็นต้น

๑. การเกษตร

พืชสำคัญที่มีการเพาะปลูกภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้แก่ ข้าว พืช ผักชนิดต่างๆ และไม้ยืนต้น เช่น มะม่วง เป็นต้น

๒. การประมง

มีการทำบ่อเลี้ยงกุ้ง จำนวน ๕ ราย ในชุมชนดอนประดู่

๓. การปศุสัตว์

มีการเลี้ยง สุกร กระบือ แพะ สำหรับประกอบอาชีพ และส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนดอนประดู่ โดยมีผู้เลี้ยงสุกร จำนวน ๑ ราย และเลี้ยงกระบือ แพะ จำนวน ๒ ราย

๔. การบริการ

- สถานีบริการน้ำมัน ๔ แห่ง
- บริการแต่งผมและเสริมสวย ๑๘ ร้าน

๕. การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาล เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ คือ

- พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช
- พระราชวังจันทร์เกษม

๖. อุตสาหกรรม

ลักษณะการประกอบการอุตสาหกรรมภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก เช่น โรงสีข้าว โรงงานผลิตน้ำดื่มและน้ำแข็ง โรงงานแปรรูปไก่ โรงงานผลิตอลูมิเนียม เป็นต้น

๗. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ๗ แห่ง
- ตัวแทนบริษัทประกันภัย ๑ แห่ง
- ตลาดเอกชน ๓ แห่ง
- ร้านค้า ๒๒๒ แห่ง
- ร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ๘ แห่ง
- ธนาคาร ๓ แห่ง

๘. แรงงาน

สถานการณ์ด้านแรงงาน ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประชากรรวมทั้งหมด จำนวน ๒,๙๑๑ คน มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ ๑๕ ปี - ๖๐ ปี) ทั้งหมด จำนวน ๑,๗๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๗ และผู้อยู่ไม่อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี และ ๖๑ ปีขึ้นไป) มีจำนวน ๑,๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๓ จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าประชากรในกลุ่มวัยทำงานมีจำนวนที่มากกว่ากลุ่มผู้อยู่ไม่อยู่ในวัยทำงาน ด้วยมีจำนวนเด็กที่โตขึ้นเป็นผู้ใหญ่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ที่อยู่ในกลุ่มวัยทำงานสามารถดูแลผู้ที่ไม่อยู่ในวัยทำงานได้เฉลี่ย ๐.๖๗ คน ต่อ ๑ : ๑ คน

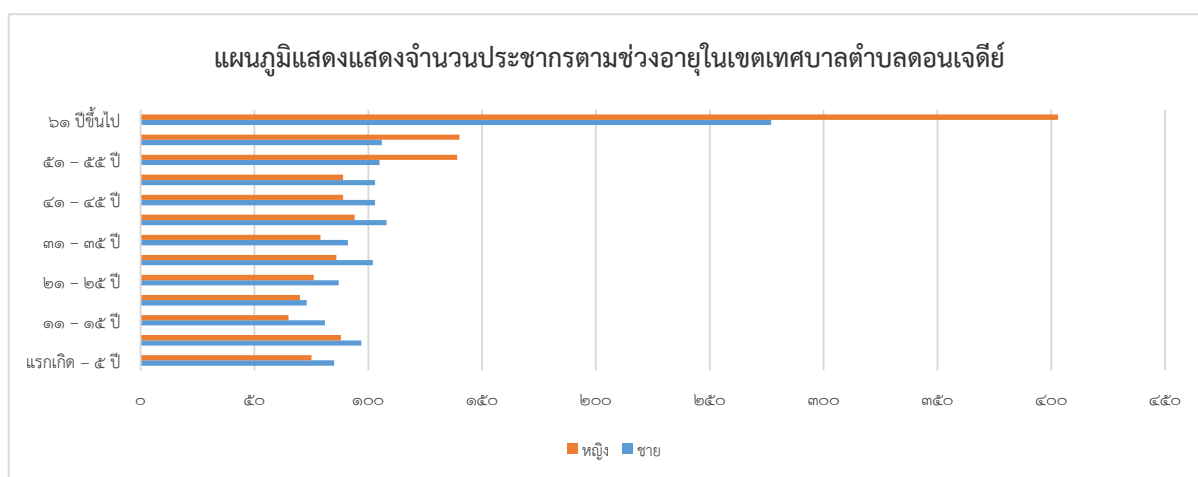
ด้านสังคม

๑. ประชากร

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีประชากรทั้งสิ้น ๒,๙๑๑ คน แบ่งแยกเป็น ชาย ๑,๔๑๘ คน หญิง ๑,๔๙๓ คน

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
แรกเกิด - ๕ ปี	๘๕	๗๕	๑๖๐
๖ - ๑๐ ปี	๙๗	๘๘	๑๘๕
๑๑ - ๑๕ ปี	๘๑	๖๕	๑๔๖
๑๖ - ๒๐ ปี	๗๓	๗๐	๑๔๓
๒๑ - ๒๕ ปี	๘๗	๗๖	๑๖๓
๒๖ - ๓๐ ปี	๑๐๒	๘๖	๑๘๘
๓๑ - ๓๕ ปี	๙๑	๗๙	๑๗๐
๓๖ - ๔๐ ปี	๑๐๘	๙๔	๒๐๒
๔๑ - ๔๕ ปี	๑๐๓	๘๙	๑๙๒
๔๖ - ๕๐ ปี	๑๐๓	๘๙	๑๙๒
๕๑ - ๕๕ ปี	๑๐๕	๑๓๙	๒๔๔
๕๖ - ๖๐ ปี	๑๐๖	๑๔๐	๒๔๖
๖๑ ปีขึ้นไป	๒๗๗	๔๐๓	๖๘๐
รวม	๑,๔๑๘	๑,๔๙๓	๒,๙๑๑

หมายเหตุ: ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



๒. การศึกษา

สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ภายในเขตเทศบาลมีจำนวนทั้งสิ้น ๔ แห่ง คือ

- สังกัดเทศบาล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.ศธ)
โรงเรียนอนุบาลพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์
- โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน
โรงเรียนดอนเจดีย์พิทยาคม
- ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอนเจดีย์ (กศน.) ๑ แห่ง

๓. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลดอนเจดีย์ ๑ แห่ง
- ร้านขายยา ๘ แห่ง
- คลินิก ๓ แห่ง
- อาสาสมัครสาธารณสุข ๓๔ คน

๔. อาชญากรรม

ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์พบคดีอาชญากรรมในพื้นที่ ซึ่งเป็นสถิติย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ปี ๒๕๖๑ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๔๑ คดี

ปี ๒๕๖๒ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๖ คดี

ปี ๒๕๖๓ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๔ คดี

จากสถิติข้อมูลคดีอาชญากรรมดังกล่าว พบว่าในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีจำนวนคดีอาชญากรรมปี ๒๕๖๑ มีแนวโน้มลดลงจากปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ โดยปี ๒๕๖๒ ลดลงถึง จำนวน ๓๕ คดี คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๗ และในปี ๒๕๖๓ เหลือเพียง ๔ คดี เมื่อเปรียบเทียบกับคดีจากปี ๒๕๖๑ เหลือเพียงเป็นร้อยละ ๙.๗๖

๕. ยาเสพติด

สถิติข้อมูลของผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

ปี ๒๕๖๑ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๑๒๙ คดี

ปี ๒๕๖๒ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๑๓๐ คดี

ปี ๒๕๖๓ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๘๑ คดี

จากสถิติข้อมูลเกี่ยวกับคดียาเสพติด เมื่อปี ๒๕๖๑ เกิดคดี ๑๒๙ คดี แต่ในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๓๐ คดี เพิ่มขึ้นเพียงจำนวน ๑ คดี คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๗ และในปี ๒๕๖๓ เกิดคดี ๘๑ คดี ลดลงจากปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๘ คดี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๙ เป็นแนวโน้มที่ลดลง

โดยเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ ดังนี้

๑) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ (ศป.ปส.ทต.)

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๓) การจัดทำโครงการ กิจกรรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด TO BE NUMBER

ONE เทศบาลตำบลดอนเจดีย์

๖. การสังคมสงเคราะห์

การสงเคราะห์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๐๒ คน โดยแบ่งตามขั้นบันไดได้ ดังนี้
ผู้สูงอายุ อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี จำนวน ๓๒๘ รายๆ ละ ๖๐๐ บาทต่อเดือน
ผู้สูงอายุ อายุ ๗๐ – ๗๙ ปี จำนวน ๑๗๒ รายๆ ละ ๗๐๐ บาทต่อเดือน
ผู้สูงอายุ อายุ ๘๐ – ๘๙ ปี จำนวน ๘๗ รายๆ ละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน
ผู้สูงอายุ อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๕ รายๆ ละ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน
การสงเคราะห์การจ่ายเบี้ยยังชีพคนพิการ จำนวน ๖๕ รายๆ ละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน
ผู้ป่วยเอดส์ที่ขอรับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ จำนวน ๗ รายๆ ละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน

ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และบางส่วนนับถือศาสนาอิสลาม มีวัดในเขตเทศบาล จำนวน ๒ แห่ง คือวัดดอนเจดีย์ และวัดสวนไทรวนาราม

๒. ประเพณีและงานประจำปี

ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประเพณีที่สืบเนื่องติดต่อกันมา คือ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่

งานประจำปีที่มีกิจกรรมสืบเนื่องทุกปี คือ งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์ งานศาลเจ้าพ่อหลักเมืองดอนเจดีย์ งานถือศีลกินเจดอนเจดีย์

๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

ภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มี ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการเล่านิทานพื้นบ้านไทยและการประดิษฐ์
- ๒) ด้านศิลปะจากธรรมชาติ
- ๓) ด้านขนมไทย
- ๔) ด้านการประกอบอาหาร
- ๕) ด้านการนวดแผนไทย

๔. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ คือ การถักไหมพรมเป็นรูปองค์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช และน้ำจิ้มมะขามรสเด็ด ตราแม่จ้ำรัส

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ทรัพยากรน้ำ

ทรัพยากรน้ำ ส่วนใหญ่ใช้แหล่งน้ำจากคลองส่งน้ำชลประทาน และแหล่งน้ำในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นแหล่งน้ำที่เกิดจากการขุดบ่อ ขุดสระกักเก็บน้ำไว้ใช้ในเขตพื้นที่ สำหรับใช้ในการเกษตรกรรม ไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

คุณภาพน้ำเสียในเขตเทศบาลฯ เทศบาลฯ ได้ดำเนินการสำรวจจุดเฝ้าระวังน้ำเสียในชุมชนและแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อการจัดการน้ำเสียในชุมชนพร้อมทั้งปรับปรุงคุณภาพน้ำเสีย ซึ่งในปีที่ผ่านมาไม่พบน้ำเสียในบริเวณที่มีการเฝ้าระวัง โดยมีจุดเฝ้าระวังน้ำเสีย จำนวน ๔ จุด ได้แก่

- ๑) ปลายท่อระบายน้ำเสีย ชุมชนดอนประดู่
- ๒) สวนสาธารณะ ชุมชนปราบไตรจักร
- ๓) สระสมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงพระสุบินนิมิต ชุมชนสันติสุข
- ๔) เหมืองดินรอบพระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช ชุมชนสันติสุข

๒. ทรัพยากรป่าไม้

ลักษณะของไม้และป่าไม้พื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นที่อยู่อาศัย ทำนา และทำสวน ไม่มีสภาพของการเป็นป่าไม้ ซึ่งต้นไม้หรือพื้นที่สีเขียว รวมกัน ๒๓ ไร่ ๒ งาน ส่วนใหญ่อยู่ในบริเวณอนุสรณ์สถานสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ๑๔ ไร่ บริเวณสระสมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงพระสุบินนิมิต ๕ ไร่ บริเวณวัดดอนเจดีย์ ๔ ไร่ และบริเวณสวนสาธารณะชุมชนปราบไตรจักร ๒ งาน

๓. ทรัพยากรภูเขา

พื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ไม่มีภูเขาพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่พื้นที่ราบ

ด้านการเมืองและการบริหาร

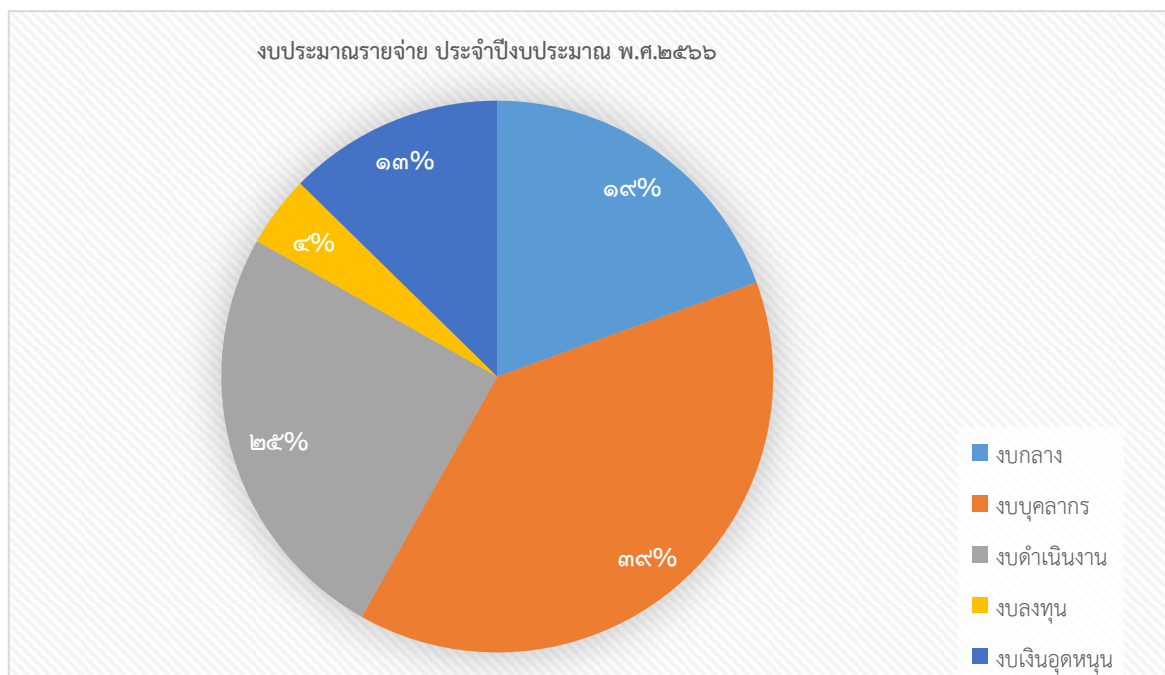
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาล ประกอบด้วยสภาเทศบาล มีสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวน ๑๒ คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาลมีประธานสภาเทศบาล ๑ คน รองประธานสภาเทศบาล ๑ คน ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

นายกเทศมนตรี ได้จากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ จำนวน ๒ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ได้ ๑ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี ได้ ๑ คน โดยการบริหารงานนั้นมีพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของทางเทศบาล เป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายของนายกเทศมนตรี

ด้านการคลังท้องถิ่น

การบริหารรายรับ - รายจ่าย ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น ๔๘,๕๗๒,๐๐๐ บาท

- งบกลาง	๙,๔๕๑,๗๒๐	บาท
- งบบุคลากร		
- เงินเดือน(ฝ่ายการเมือง)	๒,๖๒๔,๖๔๐	บาท
- เงินเดือน(ฝ่ายประจำ)	๑๖,๑๘๑,๖๔๐	บาท
- งบดำเนินการ		
- ค่าตอบแทน	๕๕๕,๕๐๐	บาท
- ค่าใช้สอย	๖,๒๖๗,๐๐๐	บาท
- ค่าวัสดุ	๔,๖๓๑,๐๐๐	บาท
- ค่าสาธารณูปโภค	๖๘๖,๖๐๐	บาท
- งบลงทุน		
- ค่าครุภัณฑ์	๑๒๓,๙๐๐	บาท
- ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๑,๙๐๐,๐๐๐	บาท
- งบเงินอุดหนุน	๖,๑๕๐,๐๐๐	บาท



จากสภาพข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ การประชุมประชาคม ท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงมีการดำเนินการ วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล ดอนเจดีย์ โดยสรุปเป็นโครงการที่ประชาชนเสนอให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการค้าให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวด้านสินค้าอุปโภค/บริโภค (ผลิตภัณฑ์ชุมชน)
๒. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบองค์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช
๓. โครงการมัคคุเทศก์น้อย
๔. ปรับปรุงและเพิ่มเติมหอกระจายข่าวและเสียงตามสายให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนในเขตเทศบาล
๕. โครงการปรับปรุงถนนรอบองค์พระบรมราชานุสรณ์เป็นถนนสี่เลนส์ มีเกาะกลาง (สร้างแลนด์มาร์ค)
๖. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๗. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานป้องกันรวมถึงจัดหาอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๘. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการบำรุงรักษาถนนและไฟฟ้าเพื่อให้มีสภาพใช้งานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ
๙. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
๑๐. การจัดระบบการจราจรในตลาดเมืองทอง
๑๑. โครงการส่งเสริมสินค้า OTOP
๑๒. โครงการจัดกิจกรรมกีฬาและสันทนาการ
๑๓. โครงการกิจกรรมถนนสายดนตรีและวัฒนธรรม (ดนตรีสากล ดนตรีไทย ดนตรีพื้นบ้าน)
๑๔. จ้างเอกชนประชาสัมพันธ์ทางโซเชียลมีเดีย
๑๕. สถานที่ออกกำลังกายในร่ม
๑๖. โครงการปรับปรุงถนนภายในชุมชนถ้าพระ
๑๗. โครงการโรงเรียนผู้สูงอายุ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลอนเจดีย์

เทศบาลตำบลอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (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

ผู้ด้อยโอกาส

- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การส่งเสริมการกีฬา
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

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

และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

(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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๖) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

ตามที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตลอดจนกฎหมายอื่น และเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและ สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่นั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ดังนี้

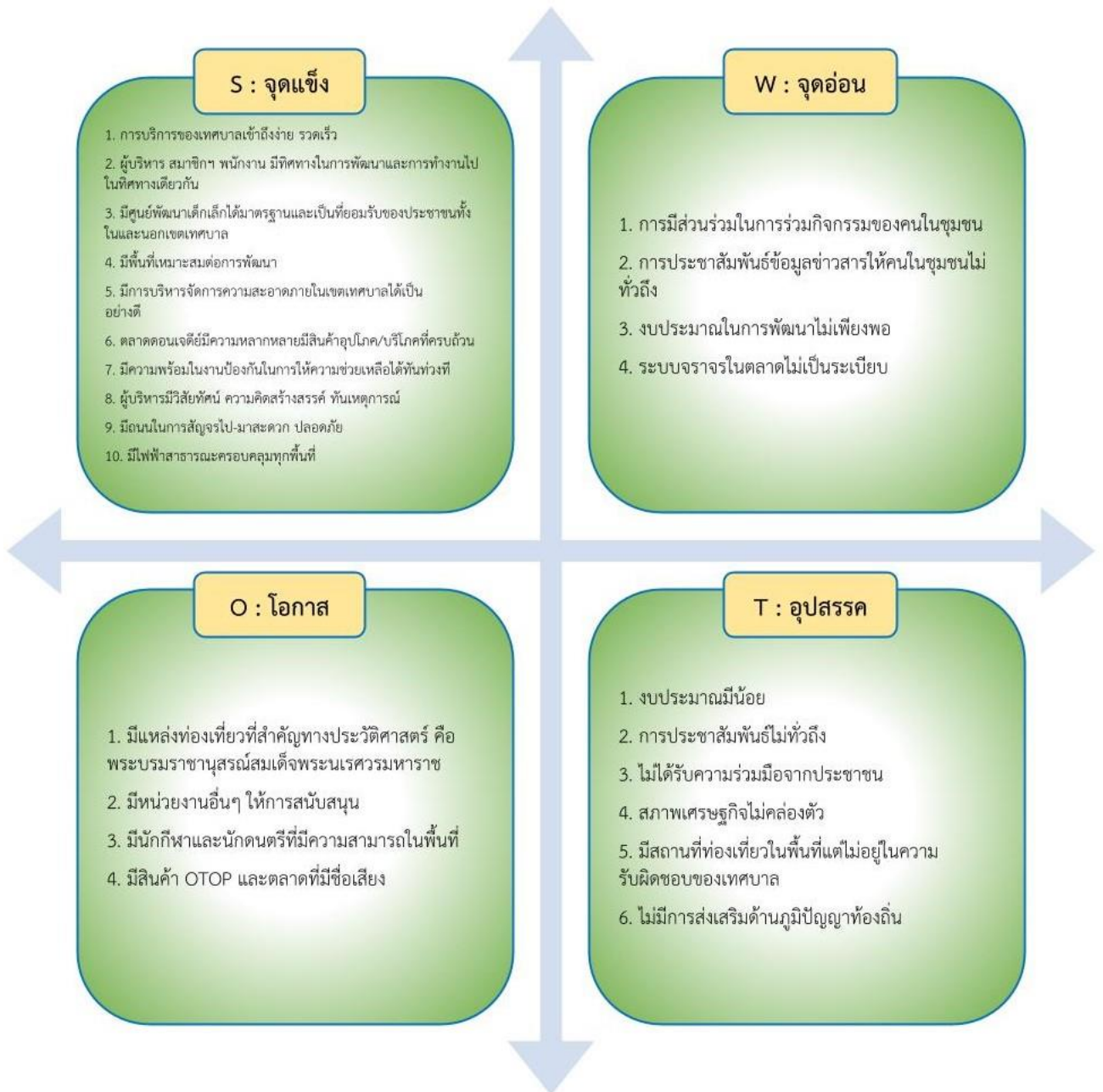
วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
มุ่งเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา
พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงรักษาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

๑. การพัฒนาเมือง แหล่งท่องเที่ยว และการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. พัฒนาคูณภาพชีวิต และพัฒนาเมืองน่าอยู่
๓. ส่งเสริม พัฒนาการศึกษา การกีฬา ประเพณี และวัฒนธรรม
๔. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและสังคม
๕. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

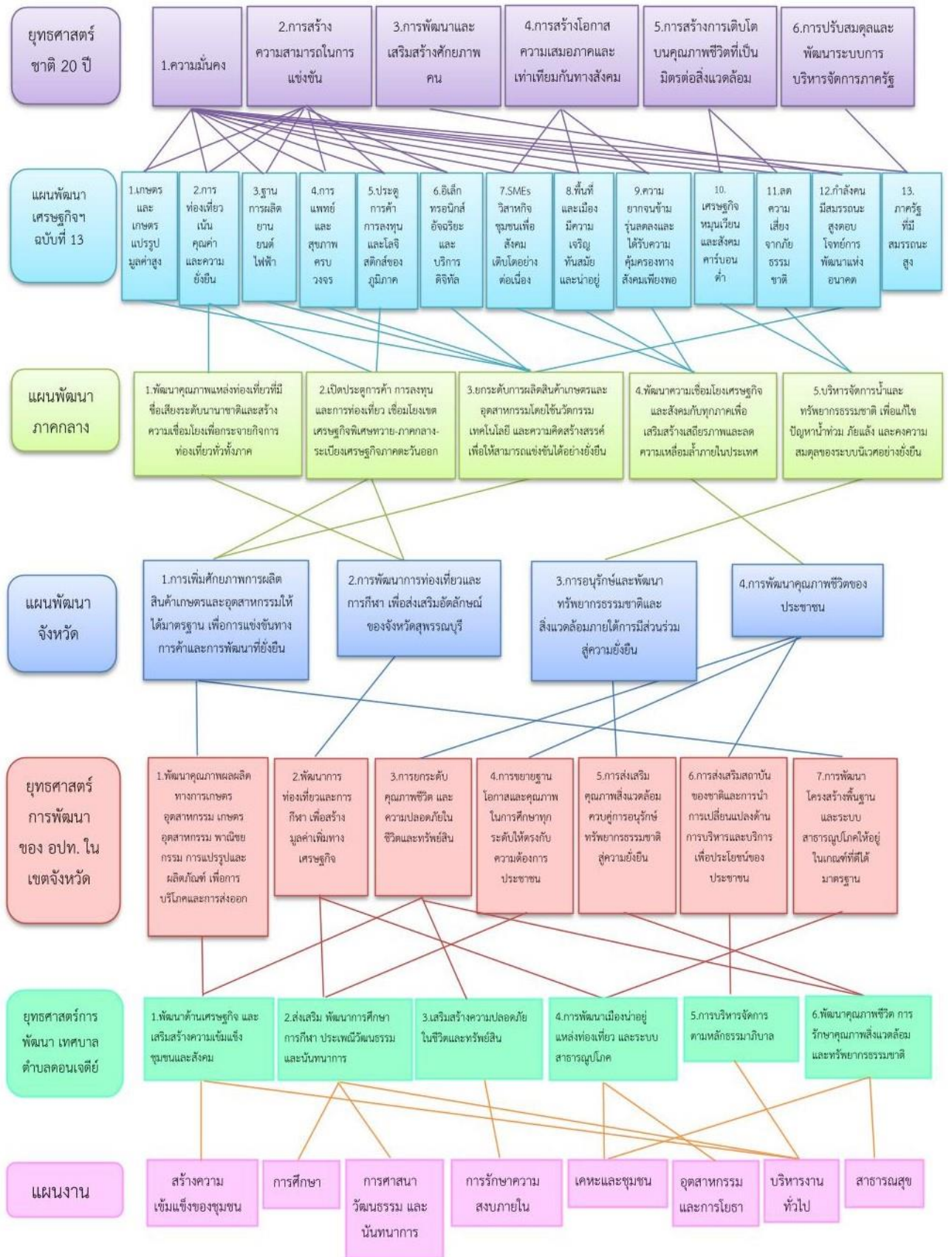
การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลอนเจดีย์

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. มีความพร้อมในงานป้องกันในการให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง ๘. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ทันเหตุการณ์ ๙. มีถนนในการสัญจรไปมาสะดวก ปลอดภัย มีไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่
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. พัฒนาคูณภาพการศึกษาาระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ๖. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา ๗. พัฒนาสถานศึกษาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อม ๘. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วันสำคัญและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๙. ส่งเสริมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการทุกประเภท ๑๐. การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๒. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารประชาชน ๓. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. การพัฒนาสุขภาพสิ่งแวดล้อม ๖. การพัฒนางานสวัสดิภาพ ๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)	กลยุทธ์เชิงแก้ปัญหา (WT)
๑. งบประมาณมีน้อย ๒. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ๓. ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ๔. สภาพเศรษฐกิจไม่คล่องตัว ๕. มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่แต่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล ๖. ไม่มีการส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. การพัฒนาสาธารณูปโภคให้ประชาชนได้รับการอย่างทั่วถึง ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบมีส่วนร่วม ๕. ส่งเสริมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ติดเชื่อเอ็ดส์สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้ ๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน ๗. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๘. การพัฒนาสุขภาพสิ่งแวดล้อม ๙. การส่งเสริมและพัฒนารายได้เทศบาล	๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. การจัดทำมีระบบการจราจรที่สะดวกและปลอดภัย ๓. การพัฒนาศักยภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ๔. การแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุขแบบมีส่วนร่วม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง

๑. การบริการของเทศบาลเข้าถึงง่าย รวดเร็ว
๒. ผู้บริหาร สมาชิกฯ พนักงาน มีทิศทางในการพัฒนา/ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน
๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั้งในและนอกเขตเทศบาล
๔. มีพื้นที่เหมาะสมต่อการพัฒนา
๕. มีการบริหารจัดการความสะอาดภายในเขตเทศบาลได้เป็นอย่างดี
๖. ตลาดดอนเจดีย์มีความหลากหลายมีสินค้าอุปโภค/บริโภคที่ครบถ้วน
๗. มีความพร้อมในงานป้องกันในการให้ความช่วยเหลือได้ทันท่วงที
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. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลฯ ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ 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 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายอำนวยการ ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานนิติการ
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานบริหารงานทั่วไป

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานคลัง ดังนี้

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ดังนี้

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกัน ควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษา ความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและ บำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผน ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงาน ด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานภายในฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ดังนี้

- งานบริการสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานบริหารงานทั่วไป

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรม เด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑ กองการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในกองการศึกษา ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารงานทั่วไป

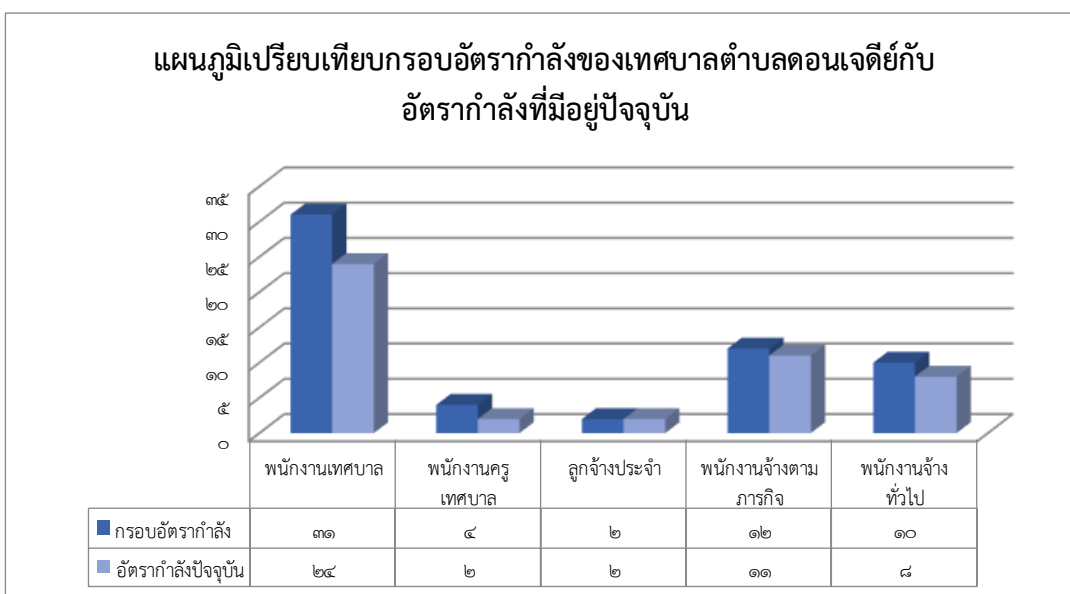
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในกองการศึกษา ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรากำลัง ดังนี้

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | จำนวน ๓๑ อัตรากำลัง |
| ๒. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน ๔ อัตรากำลัง |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๒ อัตรากำลัง |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๒ อัตรากำลัง |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง |



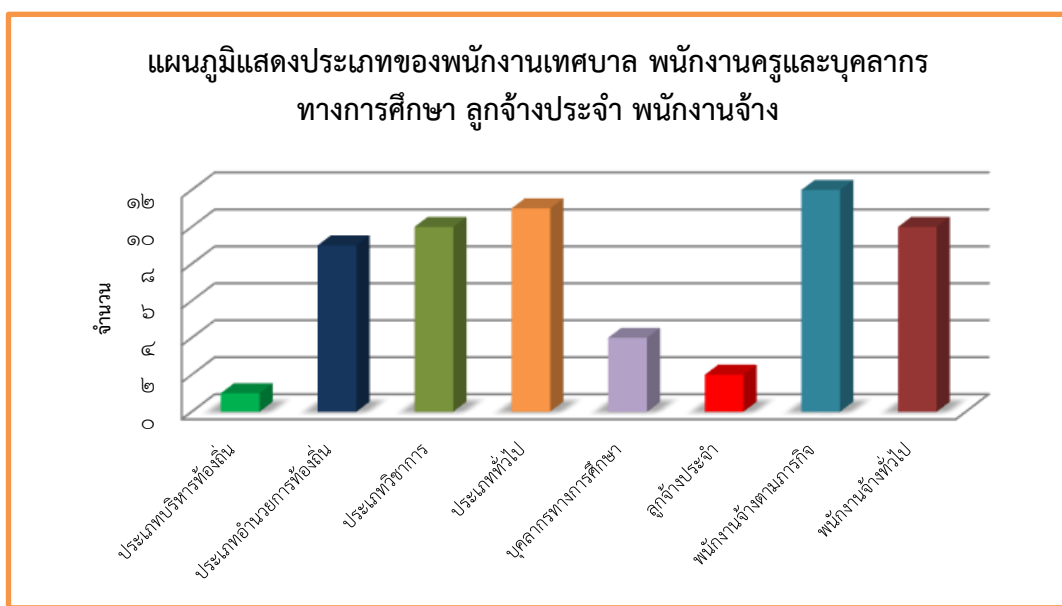
เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) ดังนี้

- ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

- อนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

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

๘.๑ โครงสร้าง

สำนักปลัดเทศบาล กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

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

กองคลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย งานวิศวกรรมโยธา งานสาธารณูปโภค งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย งานบริการสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรค งานบริการสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานบริหารงานทั่วไป


กองการศึกษา กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน

ตารางแสดงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานธุรการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณสุขภิบาล - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณสุขภิบาล - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ	๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนผ่านการเก็บข้อมูลและพิจารณา ๘ ปัจจัยหลัก คือ

- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

- เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ทำการการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ โดยใช้ผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกัน จึงต้องมีการปรับเกลี่ยอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุดได้

- การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

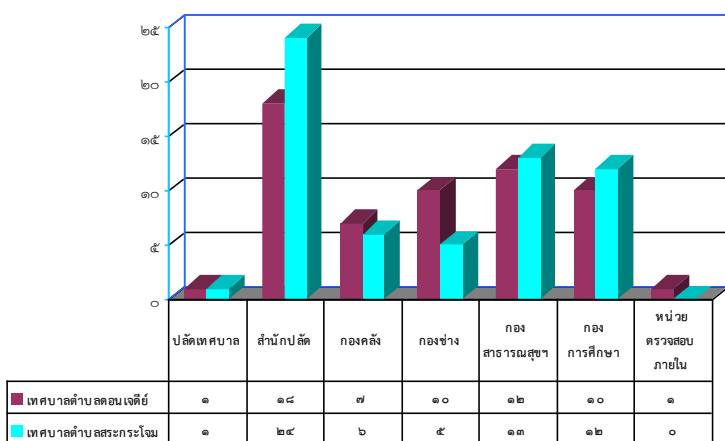
๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการจำนวนไม่มาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

โดยเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เปรียบเทียบกับสัดส่วนกรอบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสระกระโจม ซึ่งเทศบาลดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน และเป็นเทศบาลประเภทสามัญเหมือนกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลดอนเจดีย์กับเทศบาลตำบลสระกระโจม ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี จำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปีซึ่งสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ปฏิบัติภารกิจภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

การกำหนดสายงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ และมีหน่วยตรวจสอบภายในประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราในแต่ละสายงาน ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	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	๑			
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				๑
	งานการเงินและบัญชี	๑			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑			
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑			
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑			
	งานวิศวกรรมโยธา				
	งานสาธารณูปโภค	๒		๓	๒
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑			
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑			
	งานบริการสาธารณสุข				๑
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๑			
	งานบริการสิ่งแวดล้อม	๑		๑	
	งานรักษาความสะอาด		๒	๑	๑
งานบริหารงานทั่วไป	๑			๑	
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑			
	งานบริหารการศึกษา	๔		๒	๑
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑			
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ				
งานบริหารงานทั่วไป	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑			

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

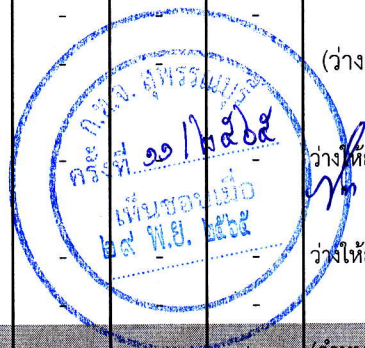
๘. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑) พนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (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	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	(ยุบเลิก)
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๓	-	-	+๑	(กำหนดใหม่) (ว่างเดิม ๑ อัตรากำลัง)
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๘. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ซง.)	๑	๑	๑	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ซง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ซง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธา (ปง./ซง.)	๒	๒	๑	-	-๑	-		
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ซง.)	-	-	๑	-	+๑	-	(ว่างเดิม)	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
คนสวน	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	-	+๑	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	-	-	-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	-	-	-		
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปค./ชก.)	-	-	-	๑	-	-	+๑ (กำหนดใหม่)	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ซง.)	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ซง.)	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑ (กำหนดใหม่)	



๘. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		พนักงานจ้างทั่วไป						
คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเดิม)
รวม	๕๖	๕๗	๕๗	๕๙	+๑	-	+๒	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลคอนเจดีย์ อำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

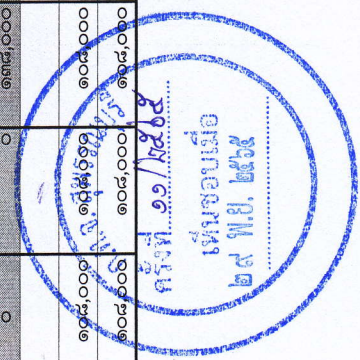
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	(๕๕,๗๕๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๖๔๐	(๓๔,๑๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	(๓๓,๘๘๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๔,๐๙๐)
๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	(๒๘,๐๓๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๒๖๑,๖๔๐	๒๖๑,๖๔๐	๒๖๑,๖๔๐	๒๖๑,๖๔๐	๒๖๑,๖๔๐	๒๖๑,๖๔๐	(๒๒,๙๗๐)
๑๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	(๒๑,๖๒๐)
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๖๔๐	๑๕๖,๖๔๐	๑๕๖,๖๔๐	๑๕๖,๖๔๐	๑๕๖,๖๔๐	๑๕๖,๖๔๐	๑๕๖,๖๔๐
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	(๙,๔๐๐)
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	(๙,๔๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๕,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๑,๐๔๐	(๑๒,๙๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๒,๙๕๐)
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๕๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)				ค่าใช้จ่ายรวม (ข)				หมายเหตุ					
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	กำหนดตำแหน่ง
๒๐	พนักงานดับเพลิง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองคลัง																									
	พนักงานเทศบาล																									
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	(๓๑,๘๘๐)	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	(๒๘,๕๖๐)	
๒๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๐	๑	(๒๘,๕๖๐)
๒๔	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๒๐๗,๘๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๐๗,๘๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	๒๐๗,๘๘๐	๐	๐	๑	ยุบเลิก
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๐	๑	(๑๕,๔๓๐)
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๐	๑	(๑๘,๐๖๐)
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑๒๖,๒๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๒๖,๒๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑๒๖,๒๔๐	๐	๐	๑	(๑๐,๕๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																									
๒๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																									
	พนักงานเทศบาล																									
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	(๓๑,๓๔๐)	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๒๒๘,๒๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๒๘,๒๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๒๒๘,๒๐๐	๐	๐	๑	(๑๙,๑๐๐)
๓๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๐	๑	(๑๘,๗๙๐)
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๑	ยุบเลิก
๓๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	ว่างเต็ม	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๕	คนสวน		๑	๑๖๓,๖๕๐	๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๖๕๐)
๓๖	คนสวน		๑	๑๖๓,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๖๕๐)
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป		-	๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๙,๔๐๐)
๓๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
	พนักงานเทศบาล																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๕๙,๙๖๐)
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑๘,๐๐๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๒๕,๕๗๐)
๔๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	-	๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	กำหนดตำแหน่ง
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๒๗๒,๐๔๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๒๒,๙๒๐)
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	ว่างเดิม
	ผู้จ้างประจำ																			
๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๒๒๒,๕๖๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๒๒,๘๘๐)
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๒๑๘,๒๘๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๑๘,๑๙๐)
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		๑	๒๕๑,๔๐๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๒๐,๙๕๐)
๔๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๖๐,๓๒๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๑๓,๓๖๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป		-	๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	กำหนดตำแหน่ง
๕๐	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	-	๑	(๙,๐๐๐)



หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ใช้ระเบียบวิธีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ภายหลังงบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๗,๕๕๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๗,๕๕๐,๐๐๐ บาท = (๔๗,๕๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๗,๕๕๐,๐๐๐ = ๔๙,๙๒๒,๕๐๐
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๒,๓๑๓,๖๒๕ บาท = (๔๙,๙๒๒,๕๐๐ x ๕%) + ๔๙,๙๒๒,๕๐๐ = ๕๒,๓๑๓,๖๒๕
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๔,๙๒๙,๓๐๖ บาท = (๕๒,๓๑๓,๖๒๕ x ๕%) + ๕๒,๓๑๓,๖๒๕ = ๕๔,๙๒๙,๓๐๖

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อลูกจ้างตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแก่สัปดาห์ในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๕๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้าน

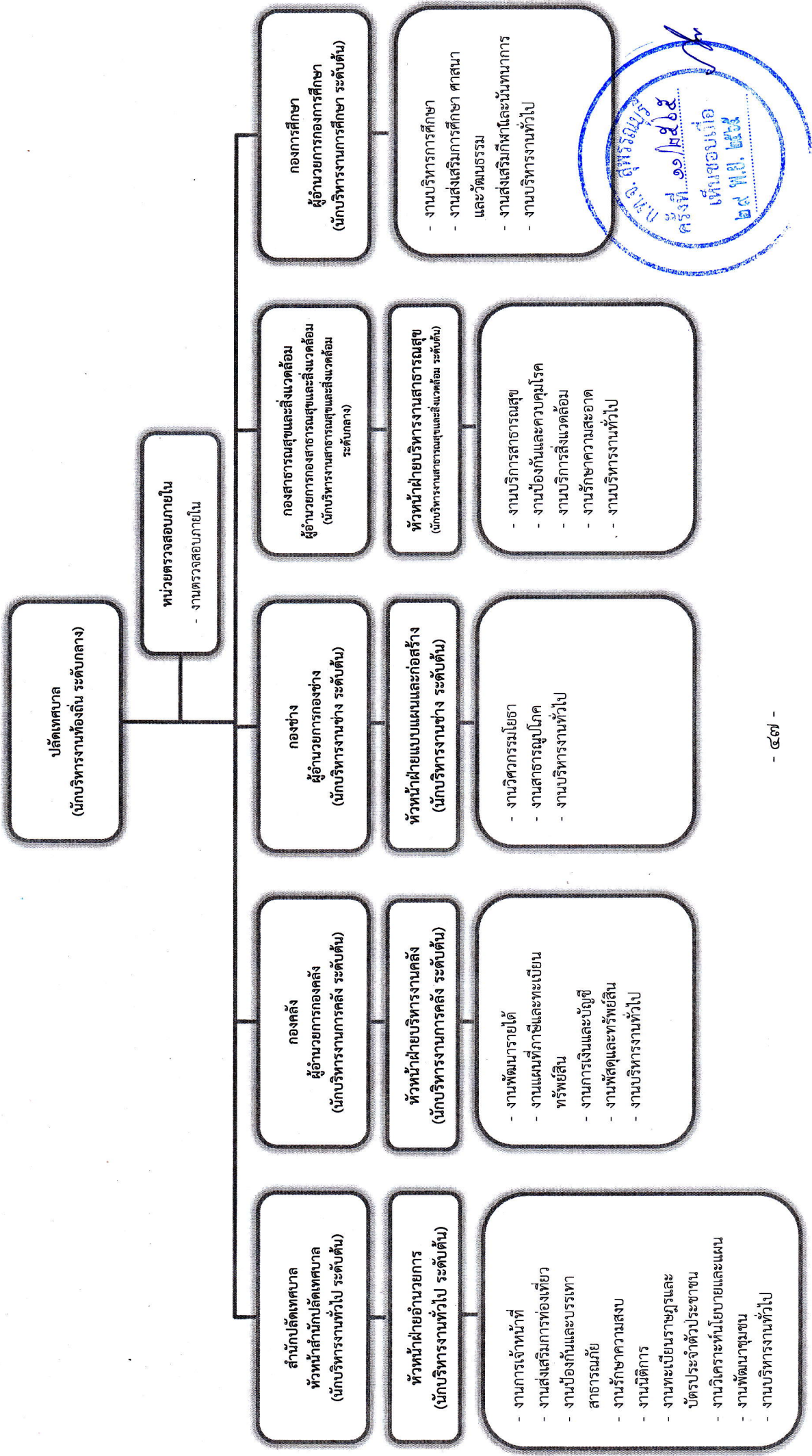
การบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย
: ให้นำทั้งข้อมูลรายชื่อตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ส่วนที่สี่ ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

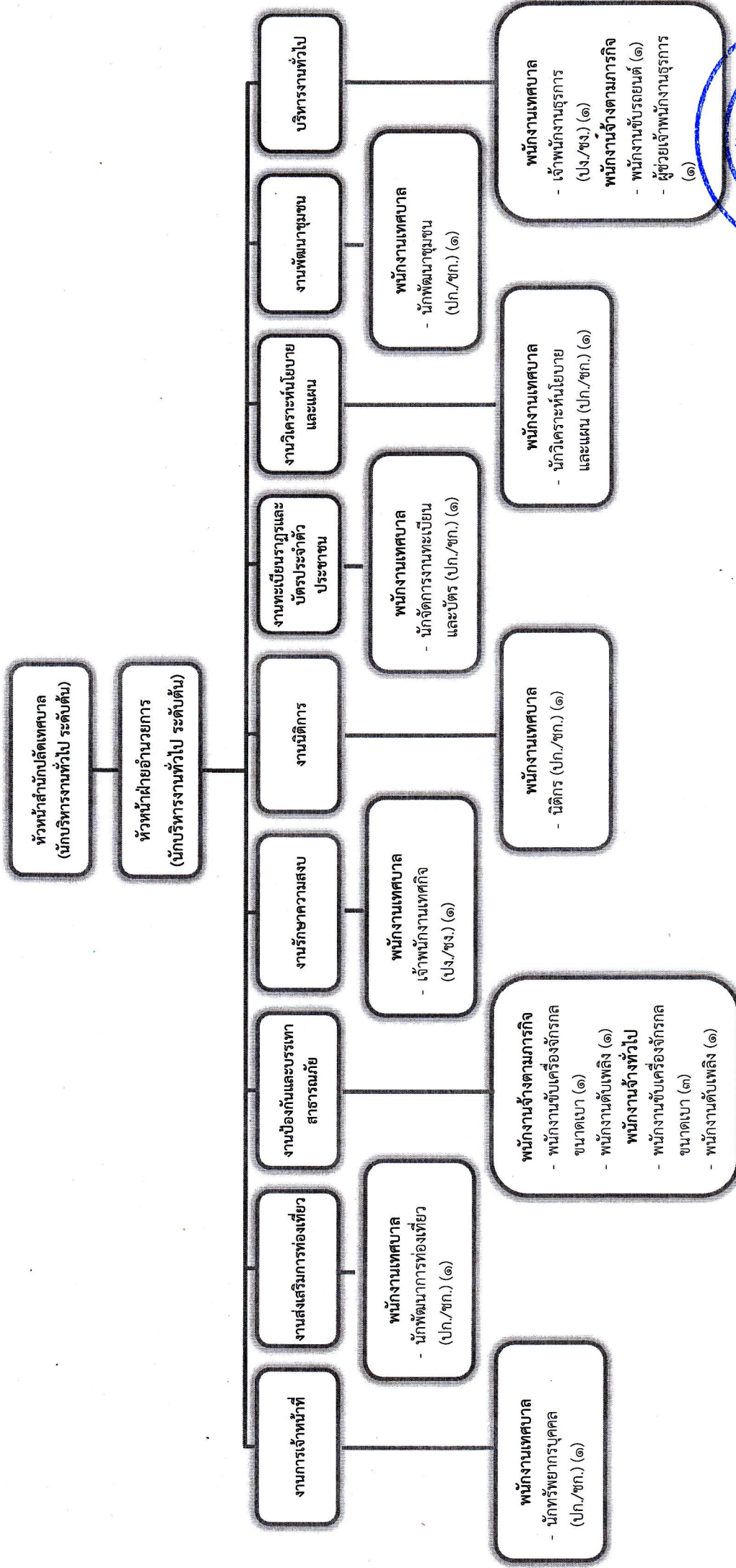


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์



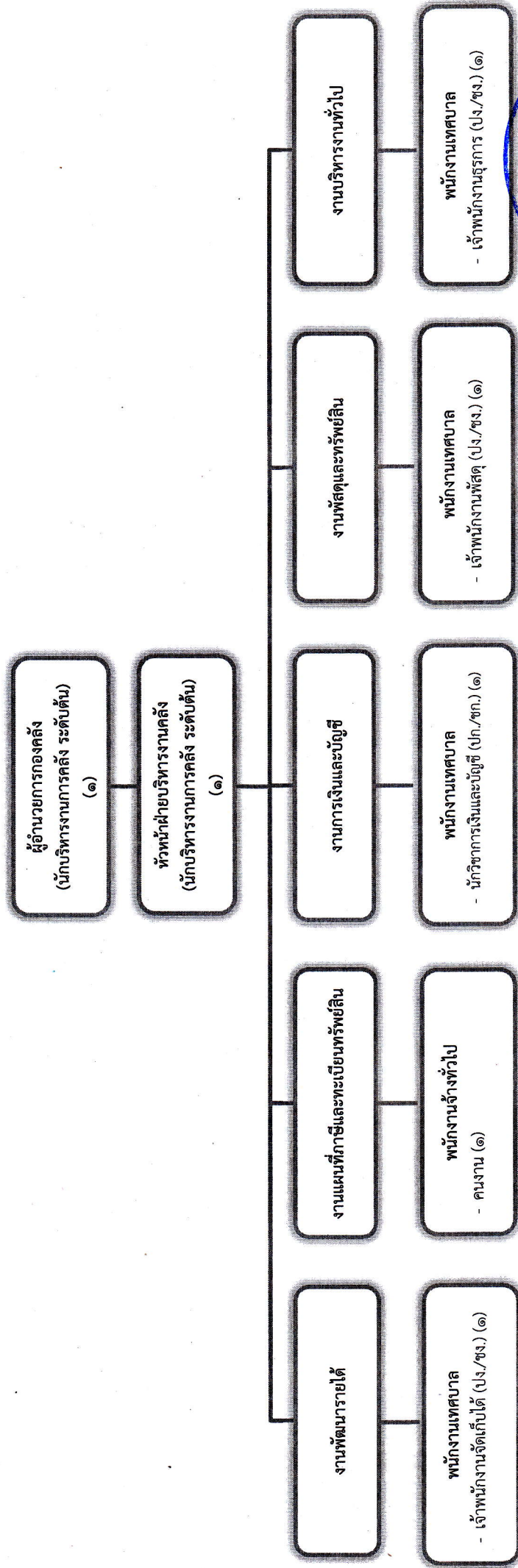
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ชก.	ป.ง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๖	๒	-	๔	๔

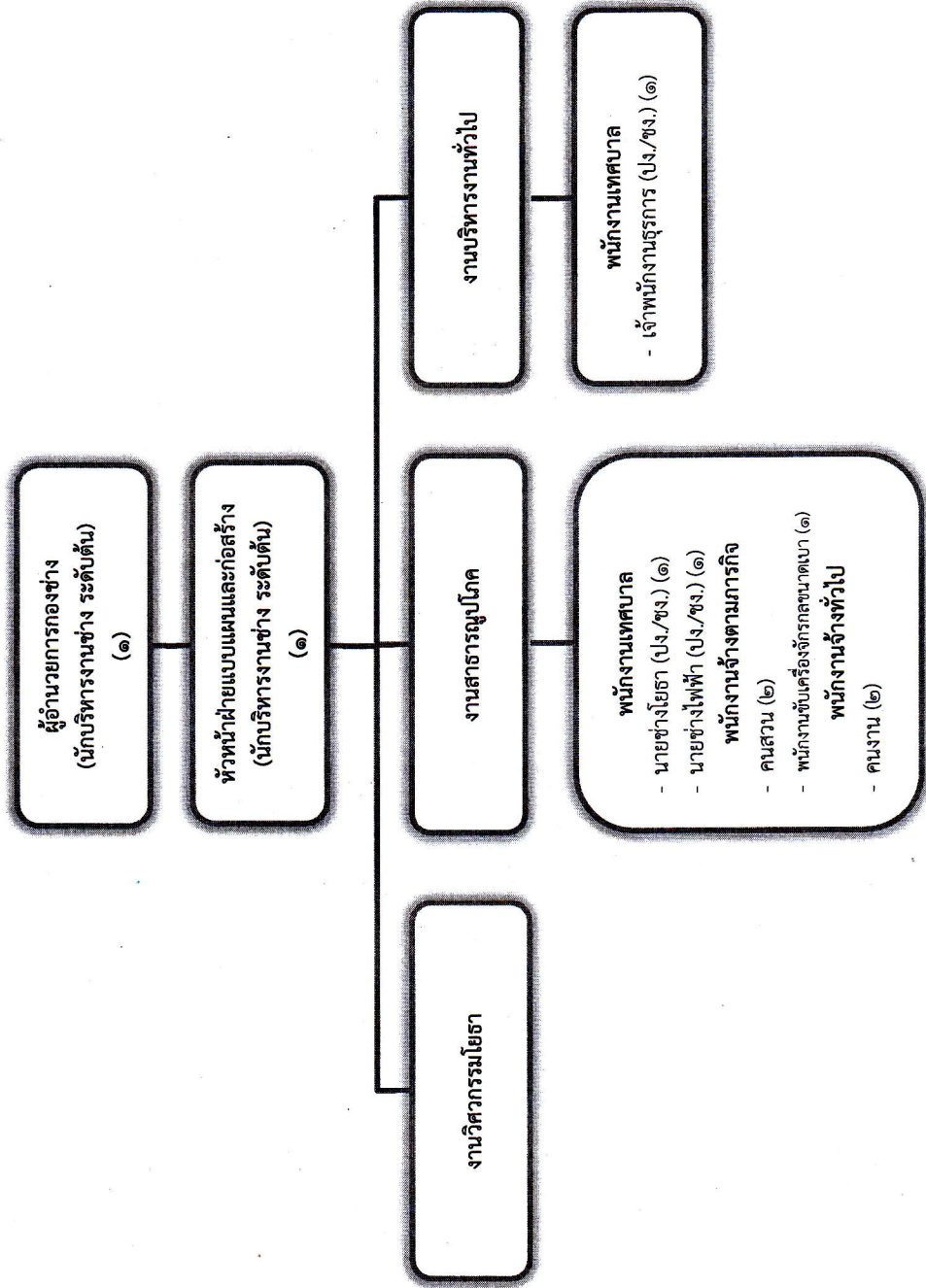
ก.ท. สุพรรณบุรี
 วันที่ ๑๑ / ๒๕๖๕
 ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๓	-	-	๑

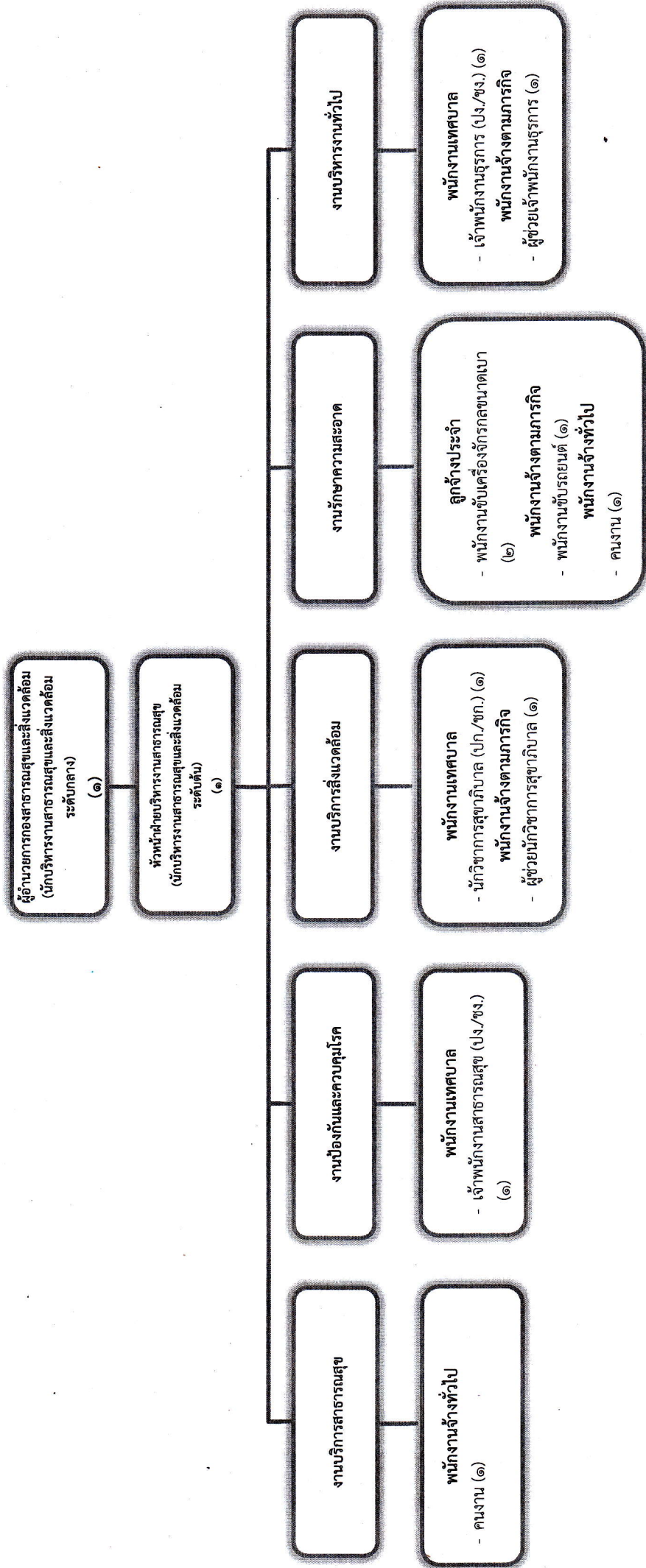
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	๒		-	๓	-	๓	๒



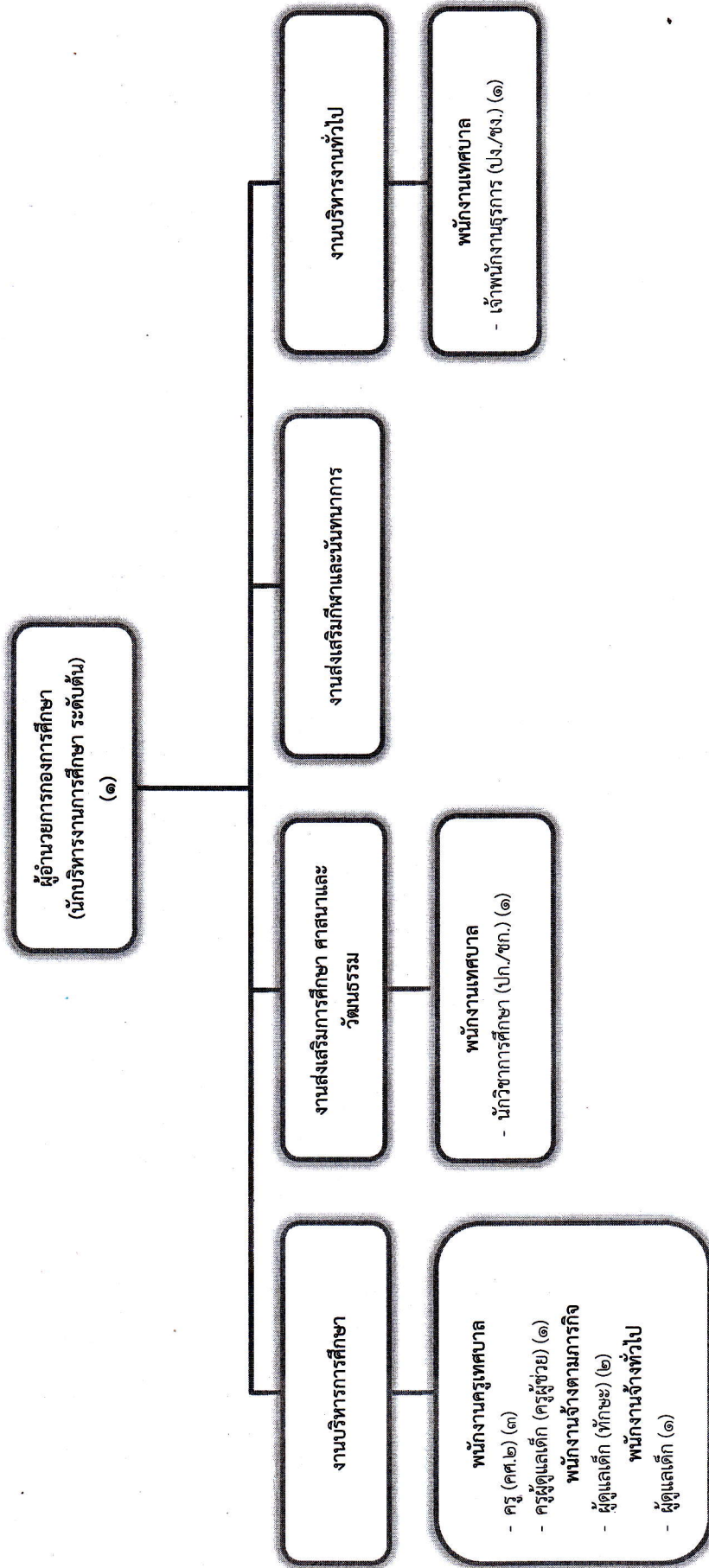
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๒	๓

พนักงานจ้างทั่วไป
ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๖๕
เห็นชอบโดย
๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๔	-	๒	๑

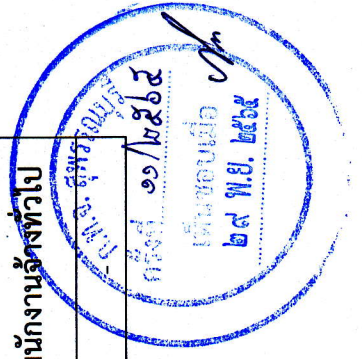
วันที่ ๒๕/๑๑/๒๕๖๕
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๕

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

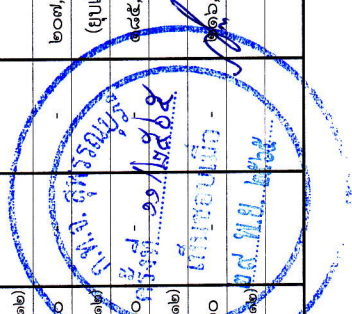
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-



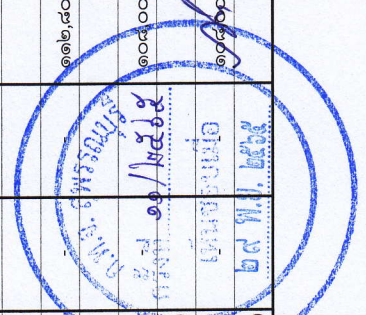
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจตุรงค์ อินทร์พรหม	ปริญญาโท ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๑๗,๐๐๐
	สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล											
๒	นางกัทริรัตน์ แสงภู	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางสาววาสนา เหมจาทิ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๔	นางสาวประภาภรณ์ โอปัทมพงษ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาวจรีรัตน์ กลุ่มสมร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นายพิเชษฐ์ ศรีกรณียกิจ	ปริญญาโท ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๓๕๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐
๗	นางอรทัย เอมไธษฐ์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๘	นางสาวกพร นิมาที	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ช.ก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ช.ก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๙	นางกนกพร บานสนสวย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๖-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๙,๓๒๐
๑๐	นางสาวปานทิพย์ เกษสมบุรณ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๑๑	นายธีรพงษ์ โชติช่วงนภา	ปวส.	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	๒๕๙,๕๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๙,๕๔๐
	พนักงานจ้าง											
๑๒	ว่าง			พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)

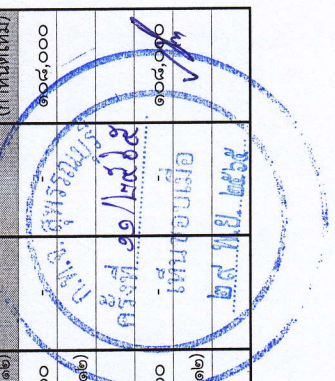
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นายวีระยุทธ์ แซ่ม้อย	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นายโชค ดอกพะยอม	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเพลิง	ภารกิจ	-	พนักงานขับเพลิง	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายวิจิต สมใจเพ็ง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๘๐๐
๑๖	นายกิตติวัฒน์ พวงแย้ม	ปวส. การลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๕๔,๒๘๐ (๑๒,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๒๘๐
๑๗	นายภฤตดา โดพงษ์	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๐	นายกิตติพร โดพงษ์	ม.ต้น	-	พนักงานขับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานขับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
	พนักงานเทศบาล											
๒๑	นางสาวณัฐกานต์ รุ่งพันธุ์	ป.ตรี	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๒๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๒๒	นางสาวสุวิรัตน์ นวลแสง	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๓๘๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐
๒๓	นางสาวพัชร บำเดือน	บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๒๔	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐ (ยุบเลิก)
๒๕	นายนิรุทธิ์ โพธิ์พันธุ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	๖๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๒๖๐ (๑๕,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๖๐
๒๖	นางสาวจินตนา เขามาตา	ปวส.	๖๖-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๖-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๒๗	นางสาวพรพรรณ วีระพันธ์	ปวช.	๖๖-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๖๖-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๑๒๖,๒๔๐ (๑๐,๕๒๐ x ๑๒)	-	๑๒๖,๒๔๐	
	พนักงานจ้าง											
๒๘	นางสาวธัญชา โชติช่วงนภา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง	ศิลปศาสตร์										
๒๙	พนักงานเทศบาล											
	ว่าง		๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๐	นายอุกฤษฏ์ จันทร์โท	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๓๖,๐๘๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	๓๓๖,๐๘๐	
	ว่าง	อุตสาหกรรมศาสตร์		(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๓๑	นางสาวณัฐฤดา วัฒนะการุญย์	ปริญญาตรี	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐ x ๑๒)	-	๒๒๙,๒๐๐	
	ว่าง	ศิลปศาสตร์		นายช่างโยธา			นายช่างโยธา					
๓๒	นายภานุพันธุ์ ศิริจันทร์	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ x ๑๒)	-	๒๒๕,๔๘๐	
	ว่าง		๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	๒๓๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๔	ว่าง		-	-	-	๖๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	๒๓๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)	
	พนักงานจ้าง											
๓๕	นายถิลา แก้วศรี	ประถมศึกษา	-	คนสวน	ภารกิจ	-	คนสวน	ภารกิจ	๑๖๓,๖๘๐ (๑๓,๖๕๐ x ๑๒)	-	๑๖๓,๖๘๐	
	ว่าง											
๓๖	นางไมตรี ดอกพะยอม	ประถมศึกษา	-	คนสวน	ภารกิจ	-	คนสวน	ภารกิจ	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐ x ๑๒)	-	๑๖๓,๓๒๐	
	ว่าง											
๓๗	นายชานนท์ ธรรมนิยม	ม.ปลาย	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐	
	ว่าง											
๓๘	นายกิตติศักดิ์ โตพงษ์	ปวช.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๕๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๕๐๐	
	ว่าง	การตลาด										
๓๙	นายพิเชษฐ มะลิลา	ม.ปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๕๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๕๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล											
๔๐	นางจิตนา ศรีมีเวศน์	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐ (๔๘,๘๓๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๗๓๒,๓๖๐
๔๑	นางสาวอรพรรณ อัญพิสิขไมกร	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐
๔๒	ว่าง					๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดใหม่)
๔๓	นางพัชรินทร์ โชติช่วงนภา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๔๔	ว่าง		๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐ (ว่างเดิม)
๔๕	คุณฉิ่งประจักษ์											
๔๕	นายสมเกียรติ พลายละหาร	ประถมศึกษา		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔๖	นายเกษม ศรีนิล	ประถมศึกษา		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๔๗	นายบรรพช อิ่มสอด	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์		ผู้อำนวยการสุขาภิบาล	ภารกิจ		ผู้อำนวยการสุขาภิบาล	ภารกิจ	๒๕๑,๔๐๐ (๒๐,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๑,๔๐๐
๔๘	นายสมบอง ล้อมวงษ์	ม.ปลาย		พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ		พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๖๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๐,๓๒๐
๔๘	ว่าง											
๔๙	นางสาวอติสา เกษมเสข	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์		คณงาน	ทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (กำหนดใหม่)
๕๑	นางชลพิชา พรหมศรี	ประถมศึกษา		คณงาน	ทั่วไป		คณงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล											
๕๒	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๓	นางสาวรพีภัทร์ วรรณักษ์	ปริญญาโท ครุศาสตร์	๖๖-๒-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๖๖-๒-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕๔	นางวรรณิณี เปรมทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒,๒๗๕ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๕๕	นางวาสนา เนื้อสิน	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๖	ครู	คศ.๒	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๖	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๔๘๐ (๒,๖๗๕ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๓,๔๘๐ เงินอุดหนุน
๕๖	ว่าง	-	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๗	ครู	คศ.๒	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๗	ครู	คศ.๒	๒๖๓,๕๒๐ (๒,๑๙๕ x ๑๒)	-	-	๒๖๓,๕๒๐ เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๕๗	ว่าง	-	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๘	ครู	คศ.๑	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๐๐,๖๐๐ (๒,๕๐๕ x ๑๒)	-	-	๓๐๐,๖๐๐ เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๕๘	นางสาวมรกต กิ่งพงษ์	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๙	ครู	คศ.๒	๖๖๒๐๕๖๖๐๐๐๘๙	ครู	คศ.๒	๒๘๓,๖๘๐ (๒,๓๖๑ x ๑๒)	-	-	๒๘๓,๖๘๐ เงินอุดหนุน
๕๙	นางสาววิไลวรรณ รุ่งโรจน์ธีระ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ * (ยุบเลิก)
๖๑	นางสาวพันทอง พุฒสวัสดิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางสาวสมททัย นิลสุวรรณ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานเทศบาล	-	-	-	-	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.	๓๕๕,๓๒๐ (๒,๙๖๑ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

หมายเหตุ

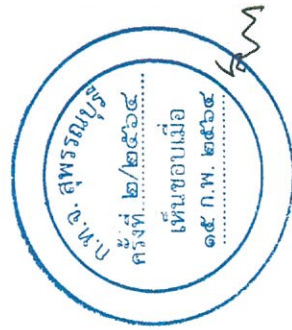
ทะเบียนกำกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร “อยู่ระหว่างการจัดทำเป็นการสรรหา ของ ก.ท.”

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

ลงชื่อ.....วันที่.....
(นายจตุรงค์ อินทร์พรหม) ๐๕ ก.พ. ๒๕๖๕
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลคอนเจดีย์
ลงชื่อ.....วันที่.....
(นางสาวศรดา ชัยต้นดีกุล) ๐๕ ก.พ. ๒๕๖๕
เลขานุการ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี

๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

ลงชื่อ.....วันที่.....
(นายจตุรงค์ อินทร์พรหม) ๐๕ ก.พ. ๒๕๖๕
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลคอนเจดีย์
ลงชื่อ.....วันที่.....
(นางสาวศรดา ชัยต้นดีกุล) ๐๕ ก.พ. ๒๕๖๕
เลขานุการ ก.ท.จ.สุพรรณบุรี



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสรับการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมี ระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการ ทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยัง ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะ มาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ และมีมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย