



ประกาศเทศบาลตำบลอนเจดีย์  
เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง  
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไข  
เพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ  
บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติ  
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน  
๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ได้  
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตาม  
ระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุทธิศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลอนเจดีย์



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

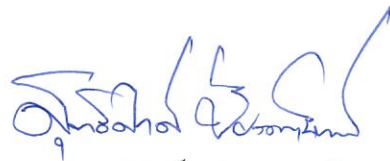


เทศบาลตำบลอนเจดีย์  
อำเภออนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

## คำนำ

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจาก แผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลา ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ต่อไป

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



(นายสุทธิศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)  
นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุบบัญญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓

### ภาคผนวก

๑. แบบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๒. คำสั่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ที่ ๓๖๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๓. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. ใบลงรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. เอกสารแสดงปริมาณงานแต่ละกอง เอกสารหมายเลข ๕ และเอกสารหมายเลข ๖
๗. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



## ๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีการกำหนดประเภท สายงาน ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

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

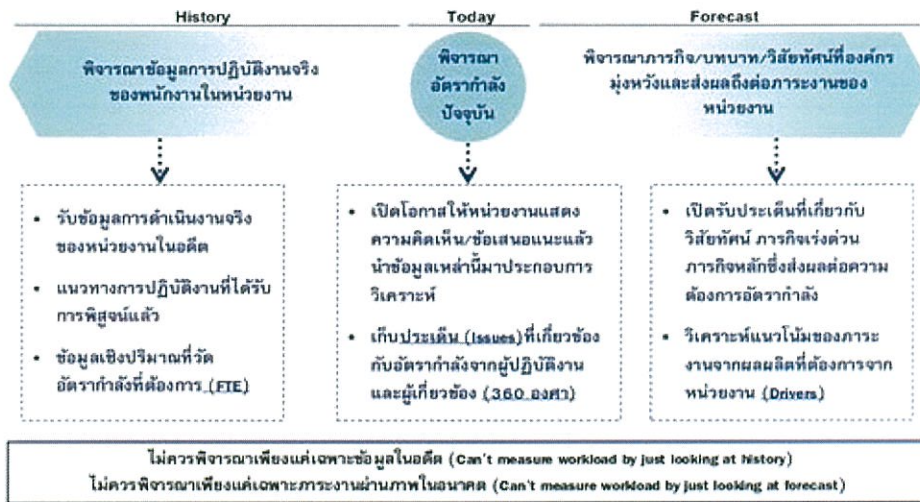
๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

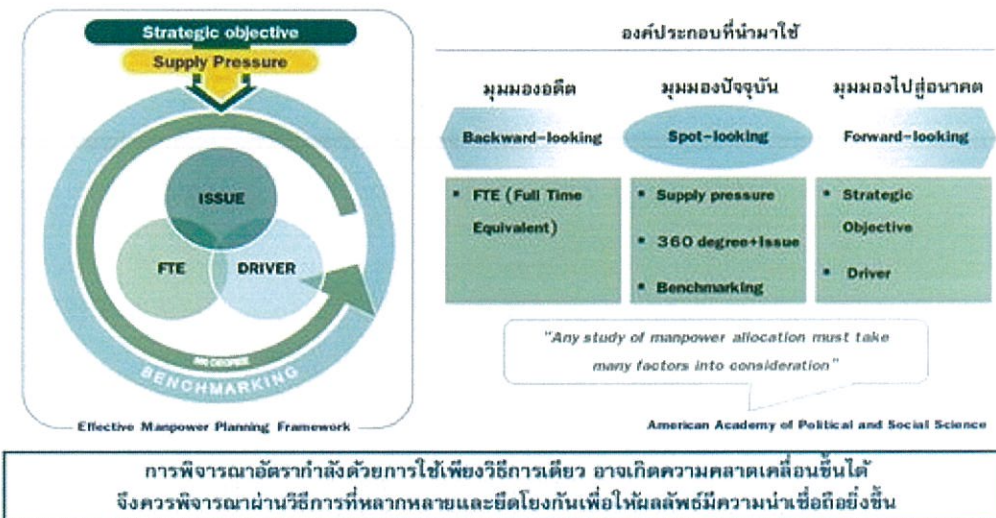
เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของ ตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ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

โดยทางทฤษฎีแล้วการกำหนดกรอบอัตรากำลังได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังรูป



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

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





เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็น กรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

### ๓.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

### ๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัด ระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

### 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. ๒๕๕๒



### 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 ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ 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 กระบวนการนี้เป็นการกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

### ๓.๘ แผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) ทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขตการปกครอง

##### ที่ตั้งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ตั้งอยู่ในตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ห่างจากจังหวัดสุพรรณบุรี ประมาณ ๓๑ 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 ตรงหลักกิโลเมตรที่ ๑๓+๕๐๐ เป็นหลักเขตที่ ๔ ระยะทาง ๑,๙๗๐ เมตร

หลักเขตที่ ๔ เป็นแนวเส้นตรงฝั่งตรงข้ามกับถนนสายไปศรีประจันต์ตรงไปตามถนนสายบ้านดอนตาล เป็นหลักเขตที่ ๕ ระยะทาง ๗๓๐ เมตร

ทิศใต้ หลักเขตที่ ๕ ยาวเป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกจดถนนสายสุพรรณบุรี - ดอนเจดีย์ กิโลเมตรที่ ๒๒+๕๘๐ 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

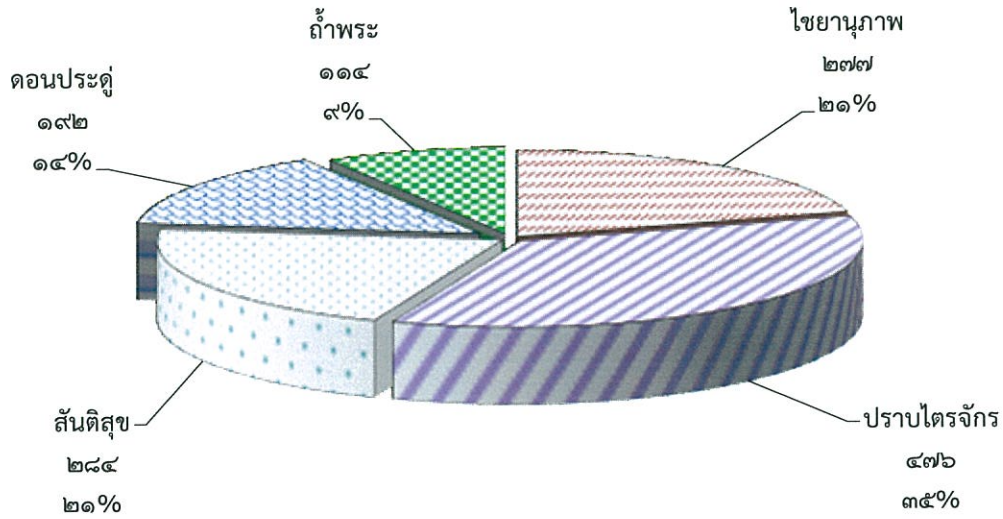
##### เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นส่วนหนึ่งของตำบลดอนเจดีย์ มี ๕ ชุมชน ประกอบด้วย

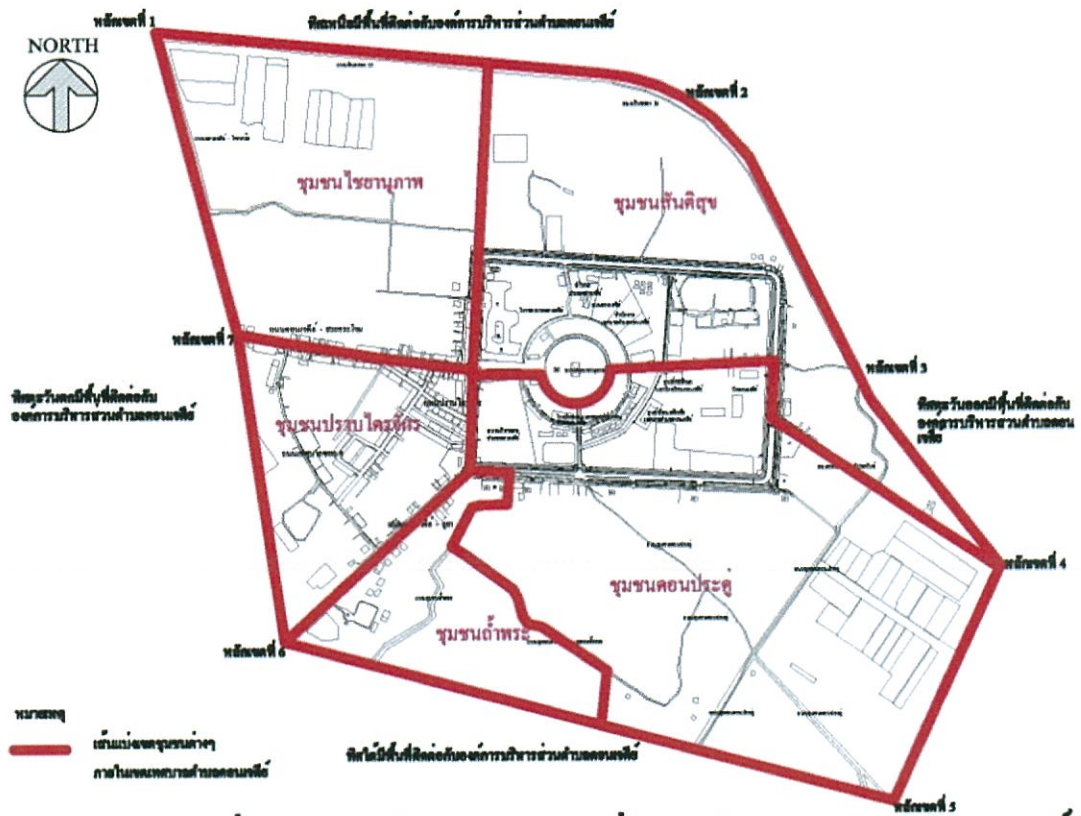
	ประชากร		ชาย	หญิง	รวม
▶ ชุมชนไชยานุภาพ	๒๗๗	ครัวเรือน	๓๔๖	๓๖๐	๗๐๖
▶ ชุมชนปราบไตรจักร	๔๗๖	ครัวเรือน	๔๓๙	๕๐๗	๙๔๖
▶ ชุมชนสันติสุข	๒๘๔	ครัวเรือน	๒๘๑	๒๔๔	๕๒๕
▶ ชุมชนดอนประตู	๑๙๒	ครัวเรือน	๒๓๙	๒๖๓	๕๐๒
▶ ชุมชนถ้ำพระ	๑๑๔	ครัวเรือน	๑๗๖	๑๙๘	๓๗๔
	๑,๓๔๓	ครัวเรือน	๑,๕๐๔	๑,๖๐๑	๓,๑๐๕

หมายเหตุ: ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

### กราฟแสดงจำนวนครัวเรือนในแต่ละชุมชน



### แผนที่แสดงแนวเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



### แผนที่แนวเขตการปกครองและชุมชนต่างๆภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



### ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ตั้งอยู่ตรงใจกลางพื้นที่มีคูน้ำล้อมรอบ  
ตรงพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์

#### สภาพพื้นที่

แบ่งได้เป็น ๒ ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นแหล่งชุมชนเมืองเหมาะแก่การค้าขาย และอีกส่วนหนึ่งเป็นที่ราบลุ่ม  
เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

#### ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีลักษณะอากาศคล้ายๆ กับอำเภออื่นๆ ของจังหวัด  
สุพรรณบุรี คือ

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

### สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

สภาพชุมชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นชุมชนเมืองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย มีการทำ  
เกษตรกรรมในเป็นบางส่วน และบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง

#### ๑. การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัด เป็นเส้นทางคมนาคมทางบก

สายสุพรรณบุรี - ดอนเจดีย์ ระยะทางประมาณ ๓๑ กิโลเมตร

สายศรีประจันต์ - ดอนเจดีย์ ระยะทางประมาณ ๑๖ กิโลเมตร

สายสามชุก - ดอนเจดีย์ ระยะทางประมาณ ๑๖ กิโลเมตร

การคมนาคมภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีถนนและซอยต่างๆ มีสภาพเป็นทั้งถนน คสล.  
และแอสฟัลติกทุกสาย สามารถติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอใกล้เคียงได้สะดวกพอสมควร

ถนนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีทั้งหมด ๓๗ เส้น ประกอบด้วย

- ถนนแอสฟัลติก จำนวน ๗ เส้น
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (ค.ส.ล.) จำนวน ๒๙ เส้น
- ถนนลูกรังและหินคลุก จำนวน ๑ เส้น

#### ๒. การไฟฟ้า

บ้านเรือนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ รับบริการกระแสไฟฟ้าจากสำนักงานการไฟฟ้าส่วน  
ภูมิภาคอำเภอดอนเจดีย์ 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
- 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 เรียลฟิวเจอร์ จำกัด

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน ๑ แห่ง
- เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
  - AIS (เอไอเอส)
  - DTAC (ดีแทค)
  - Truemove H (ทรูมูฟ เอช)
  - TOT4G ทีโอที 4 จี
  - 3BB (บริษัท ทริปเปิ้ลที อินเทอร์เน็ต จำกัด)
- เสี่ยงตามสายของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จำนวน ๑ แห่ง
- หอกระจายข่าวชุมชน จำนวน ๒ แห่ง
- วิทยุชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

## ด้านเศรษฐกิจ

ภาพรวมเศรษฐกิจโดยทั่วไปในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีสภาพเป็นชุมชนเมือง คือชุมชนปราบไตรจักรและชุมชนไชนานุภาพ 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 ๓ แห่ง
- บริการแต่งผมและเสริมสวย ๑๘ ร้าน

### ๕. การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาล เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ คือ

- พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช
- พระราชวังจันทร์เกษม

### ๖. อุตสาหกรรม

ลักษณะการประกอบการอุตสาหกรรมภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก เช่น โรงสีข้าว โรงงานผลิตน้ำดื่มและน้ำแข็ง โรงงานแปรรูปไก่ โรงงานผลิตอลูมิเนียม เป็นต้น

### ๗. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ๕ แห่ง
- ตัวแทนบริษัทประกันภัย ๓ แห่ง
- ตลาดเอกชน ๓ แห่ง
- ร้านค้า ๒๓๔ แห่ง
- ร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ๖ แห่ง
- ธนาคาร ๔ แห่ง

### ๘. แรงงาน

สถานการณ์ด้านแรงงาน ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประชากรรวมทั้งหมด จำนวน ๓,๐๘๘ คน มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ ๑๕ ปี - ๖๐ ปี) ทั้งหมด จำนวน ๑,๐๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๖ และผู้อยู่ไม่อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี และ ๖๑ ปีขึ้นไป) มีจำนวน ๑,๙๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๔ จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าประชากรในกลุ่มวัยทำงานมีจำนวนที่ลดลง และกลุ่มผู้อยู่ไม่อยู่ในวัยทำงานมีจำนวนที่สูงขึ้น ข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้ผู้ที่อยู่ในกลุ่มวัยทำงานต้องดูแลผู้ที่ไม่อยู่ในวัยทำงานเฉลี่ย ๑ คน ต่อ ๑.๘ คน



ด้านสังคม

๑. ช่วงอายุและจำนวนประชากร

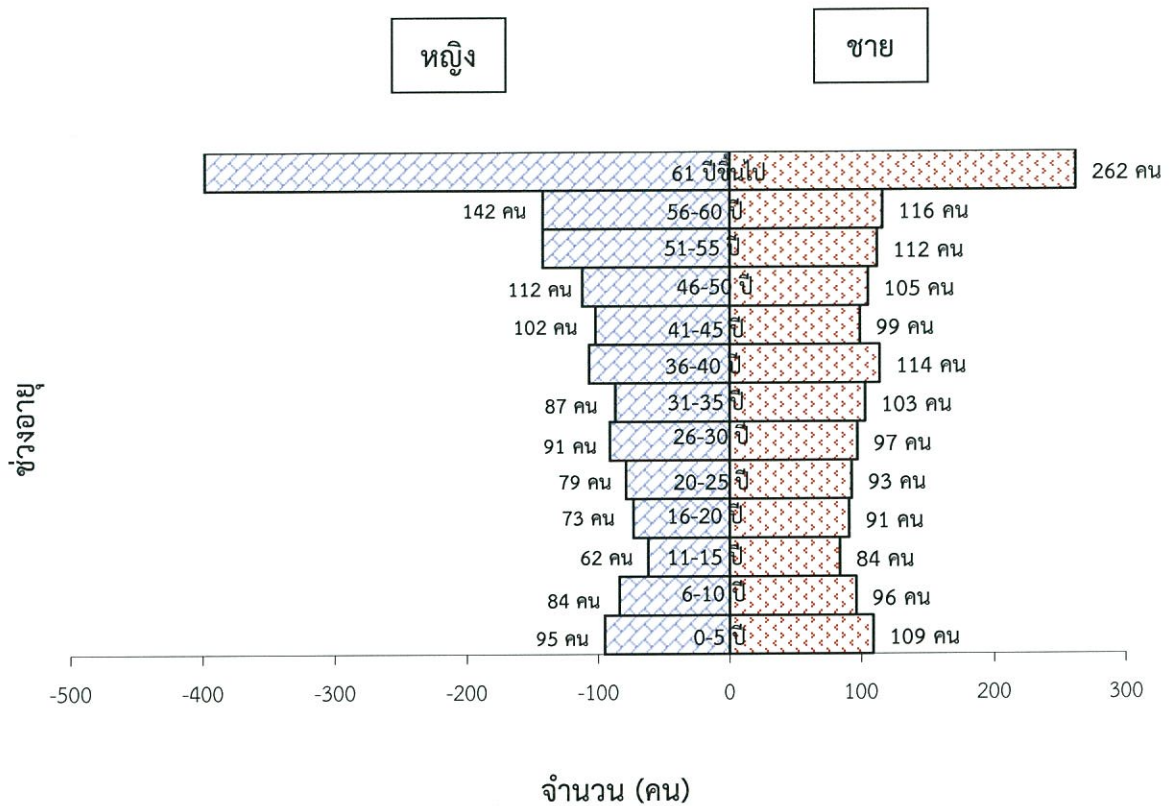
เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๐๕๓ คน แบ่งแยกเป็น ชาย ๑,๔๘๑ คน หญิง ๑,๕๗๒ คน

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
แรกเกิด - ๕ ปี	๑๐๙	๙๕	๒๐๔
๖ - ๑๐ ปี	๙๖	๘๔	๑๘๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๘๔	๖๒	๑๔๖
๑๖ - ๒๐ ปี	๙๑	๗๓	๑๖๔
๒๑ - ๒๕ ปี	๙๓	๗๙	๑๗๒
๒๖ - ๓๐ ปี	๙๗	๙๑	๑๘๘
๓๑ - ๓๕ ปี	๑๐๓	๘๗	๑๙๐
๓๖ - ๔๐ ปี	๑๑๔	๑๐๗	๒๒๑
๔๑ - ๔๕ ปี	๙๙	๑๐๒	๒๐๑
๔๖ - ๕๐ ปี	๑๐๕	๑๑๒	๒๑๗
๕๑ - ๕๕ ปี	๑๑๒	๑๔๒	๒๕๒
๕๖ - ๖๐ ปี	๑๑๖	๑๔๒	๒๕๘
๖๑ ปีขึ้นไป	๒๖๒	๓๙๘	๖๖๐
รวม	๑,๔๘๑	๑,๕๗๒	๓,๐๕๓

หมายเหตุ: ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



ปิรามิดแสดงจำนวนประชากรตามช่วงอายุในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



๒. การศึกษา

สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ภายในเขตเทศบาลมีจำนวนทั้งสิ้น ๔ แห่ง คือ

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

๓. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลดอนเจดีย์ ๑ แห่ง
- ร้านขายยา ๖ แห่ง
- คลินิก ๓ แห่ง
- อาสาสมัครสาธารณสุข ๓๔ คน

#### ๔. อาชญากรรม

ในเขตเทศบาลตำบลอนเจดีย์พบคดีอาชญากรรมในพื้นที่ ซึ่งเป็นสถิติย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๕๙ - ๒๕๖๑)

ปี ๒๕๕๙ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๒๖ คดี

ปี ๒๕๖๐ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๓๓ คดี

ปี ๒๕๖๑ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๔๑ คดี

จากสถิติข้อมูลคดีอาชญากรรมดังกล่าว ทำให้เห็นว่าในพื้นที่เทศบาลตำบลอนเจดีย์มีจำนวนคดีอาชญากรรมที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี ในปี ๒๕๖๐ สูงขึ้นจาก ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๗ คดี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๒ และในปี ๒๕๖๑ สูงขึ้นจาก ปี ๒๕๕๙ ถึง ๑๕ คดี คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙

#### ๕. ยาเสพติด

สถิติข้อมูลของผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑)

ปี ๒๕๕๙ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๑๔๖ คดี

ปี ๒๕๖๐ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๒๐๘ คดี

ปี ๒๕๖๑ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๑๒๙ คดี

จากสถิติข้อมูลเกี่ยวกับคดียาเสพติด เมื่อปี ๒๕๕๙ เกิดคดี ๑๔๖ คดี และเพิ่มสูงขึ้นในปี ๒๕๖๐ เป็น ๒๐๘ คดี สูงขึ้น จำนวน ๖๒ คดี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๖ แต่ในปี ๒๕๖๑ เกิดคดี ๑๒๙ คดี ลดลงจากปี ๒๕๖๐ เหลือ ๗๙ คดี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๘

โดยเทศบาลตำบลอนเจดีย์ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ดังนี้

- ๑) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเทศบาลตำบลอนเจดีย์ (ศป.ปส.ท.)
- ๒) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓) การจัดทำโครงการ กิจกรรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE เทศบาลตำบลอนเจดีย์

#### ๖. การสังคมสงเคราะห์

การสงเคราะห์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวนทั้งสิ้น ๕๘๘ คน โดยแบ่งตามขั้นบันไดได้ ดังนี้

ผู้สูงอายุ อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี จำนวน ๓๒๕ รายๆ ละ ๖๐๐ บาทต่อเดือน

ผู้สูงอายุ อายุ ๗๐ - ๗๙ ปี จำนวน ๑๗๒ รายๆ ละ ๗๐๐ บาทต่อเดือน

ผู้สูงอายุ อายุ ๘๐ - ๘๙ ปี จำนวน ๗๙ รายๆ ละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน

ผู้สูงอายุ อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๒ รายๆ ละ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน

การสงเคราะห์การจ่ายเบี้ยยังชีพคนพิการ จำนวน ๖๓ รายๆ ละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน

ผู้ป่วยเอดส์ที่ขอรับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ จำนวน ๖ รายๆ ละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน

## ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๑. การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ และบางส่วนนับถือศาสนาอิสลาม มีวัดในเขตเทศบาล จำนวน ๒ แห่ง คือวัดดอนเจดีย์ และวัดสวนไทรวนาราม

### ๒. ประเพณีและงานประจำปี

ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประเพณีที่สืบเนื่องติดต่อกันมา คือ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่

งานประจำปีที่มีกิจกรรมสืบเนื่องทุกปี คือ งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์ งานศาลเจ้าพ่อหลักเมืองดอนเจดีย์ งานถือศีลกินเจดอนเจดีย์

### ๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มี ๔ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการเล่านิทานพื้นบ้านไทยและการประดิษฐ์

๒) ด้านศิลปะจากธรรมชาติ

๓) ด้านขนมไทย

๔) ด้านการประกอบอาหาร

### ๔. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ คือ ข้าวหลามพิลึก การถักไหมพรมเป็นรูปองค์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช และน้ำจิ้มมะขามรสเด็ด ตราแม่จ้ำรัส



## ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

### ๑. ทรัพยากรน้ำ

ทรัพยากรน้ำ ส่วนใหญ่ใช้แหล่งน้ำจากคลองส่งน้ำชลประทาน และแหล่งน้ำในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นแหล่งน้ำที่เกิดจากการขุดบ่อ ขุดสระกักเก็บน้ำไว้ใช้ในเขตพื้นที่ สำหรับการเกษตรกรรม ไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

คุณภาพน้ำเสียในเขตเทศบาลฯ เทศบาลฯได้ดำเนินการสำรวจจุดเฝ้าระวังน้ำเสียในชุมชนและแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อการจัดการน้ำเสียในชุมชนพร้อมทั้งปรับปรุงคุณภาพน้ำเสีย ซึ่งมีจุดเฝ้าระวังน้ำเสียจำนวน ๔ จุด ได้แก่

- ๑) ปลายท่อระบายน้ำเสีย ชุมชนดอนประดู่
- ๒) ข้างธนาคารไทยพาณิชย์ ชุมชนปราบไตรจักร
- ๓) ข้างธนาคารกสิกรไทย ชุมชนไชนานุภาพ
- ๔) สระเกาะกลางน้ำ ชุมชนสันติสุข

ซึ่งพบว่า มีจุดเฝ้าระวัง ๒ จุด พบน้ำเสียไม่ผ่านคุณภาพน้ำเสีย โดยได้มีการปรับปรุงให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพน้ำเสีย

### 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

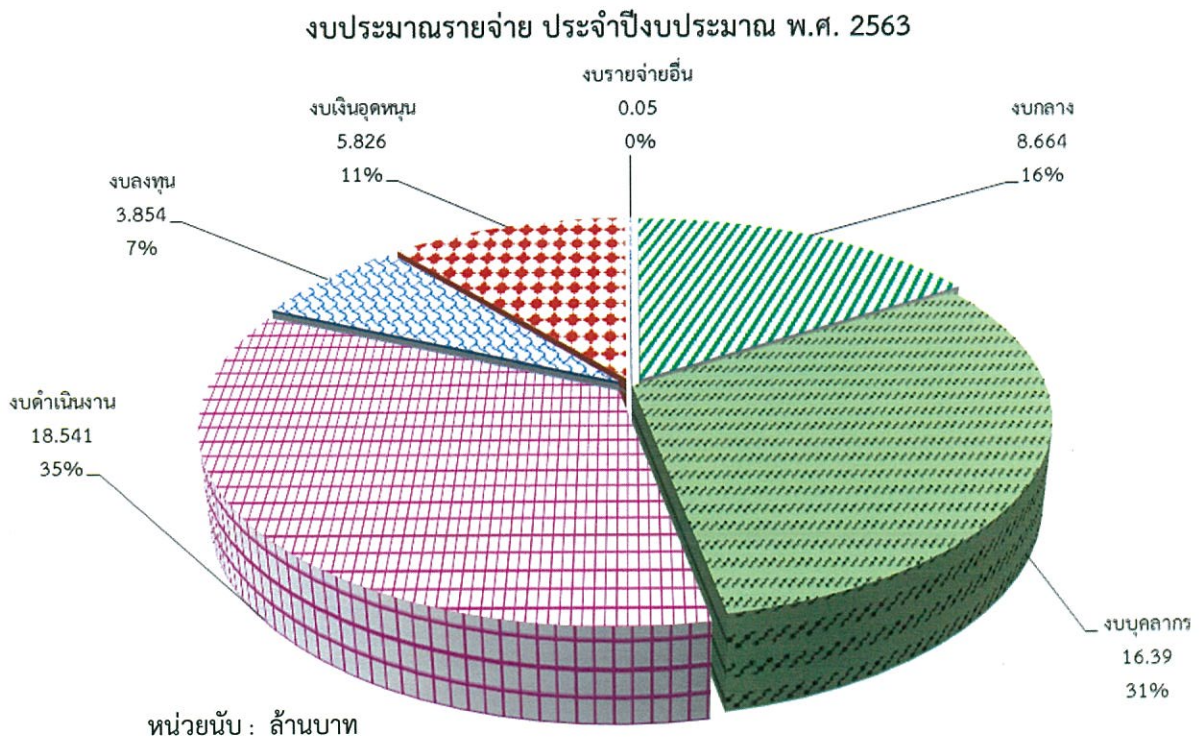
### ด้านการคลังท้องถิ่น

#### ■ การบริหารรายรับ - รายจ่าย ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น ๔๗,๔๕๐,๐๐๐ บาท

- งบกลาง ๘,๖๖๓,๙๕๐ บาท
- งบบุคลากร
  - เงินเดือน(ฝ่ายการเมือง) ๒,๖๒๔,๖๔๐ บาท
  - เงินเดือน(ฝ่ายประจำ) ๑๓,๗๖๕,๕๖๐ บาท
- งบดำเนินการ
  - ค่าตอบแทน ๕๒๘,๐๐๐ บาท
  - ค่าใช้สอย ๖,๘๓๐,๖๕๐ บาท
  - ค่าวัสดุ ๔,๖๖๖,๒๐๐ บาท
  - ค่าสาธารณูปโภค ๖๘๕,๖๐๐ บาท
- งบลงทุน
  - ค่าครุภัณฑ์ ๔๐๔,๔๐๐ บาท
  - ค่าที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ๓,๔๕๐,๐๐๐ บาท
- งบเงินอุดหนุน ๕,๘๒๖,๐๐๐ บาท
- งบรายจ่ายอื่น ๕,๐๐๐ บาท



จากสภาพข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ การสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงมีการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลตำบลดอนเจดีย์ ดังนี้

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ชุมชน	ปัญหา	ความต้องการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
สันติสุข	- กำลังกระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อจำนวนครัวเรือนของประชาชน (คั่นคลอง ๑๕)	- ต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุม (แนบเอกสารส่งเรื่องให้การไฟฟ้า)	กองช่าง
ดอนประตู	- ไฟทางสาธารณะขอยบ้านลุงเฮงชำรุด - คลองทิ้งน้ำชำรุดตลอดสาย ตั้งแต่บ้านลุงแถมจนสุดคลอง - ภูมิทัศน์บริเวณเกาะกลางฝั่งประตูทิศใต้ไม่สวยงาม - ถนนหน้าบ้านป่าสมศรีชำรุด และทรุดตัว - ถนนบริเวณโค้งตัวเอสบ้านลุงแถมแคบทำให้เกิดอุบัติเหตุ - ถนนเข้าชุมชนดอนประตูไปถึงบ้าน สท.สุเทพ รางระบายน้ำด้านข้างทรุด ทำให้เกิดอุบัติเหตุ	- ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมให้ใช้งานได้ตามปกติ - ต้องการให้ตรวจสอบตลอดทั้งสาย และซ่อมแซมในจุดที่ชำรุด - ต้องการไฟประติมากรรมบริเวณเกาะกลางฝั่งประตูทิศใต้ - ต้องการให้ซ่อมถนนหน้าบ้านป่าสมศรี - ต้องการให้ขยายถนนโค้งตัวเอสบ้านลุงแถม - ต้องการให้ปรับปรุงรางระบายน้ำที่ชำรุดทรุดตัวเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	กองช่าง
ไชยานุภาพ	- ถนนเทศบาลขอย ๓ เวลาฝนตกจะมีน้ำท่วมขัง ไม่มีระบบระบาย ถนนชำรุดทรุดโทรม ไม่มีน้ำประปา - ไฟฟ้าถนนสาธารณะเส้นดอนเจดีย์-โคกหม้อ และเส้นคั่นคลอง ๑๕ ไฟฟ้าไม่ติด - ไฟสปอร์ตไลท์บ้านเจ็ลเก็บกวาดการมองเห็นของผู้ขับขี่ใช้รถใช้ถนน - แสงสว่างบริเวณลานกาชาดรอบองค์ฯ ไม่เพียงพอ	- ต้องการให้ทำถนน ท่อระบาย และขยายเขตน้ำประปา - ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ตามปกติ - แจ่งร้านเจ็ลเก็บกวาดให้ปรับทิศทางของไฟ - ต้องการให้ติดไฟฟ้ายส่องสว่างหน้าลานกาชาด	กองช่าง
ปราบไตรจักร	- ฝาท่อระบายน้ำถนนศรีสวัสดิ์พัฒนาชำรุด - ต้นไม้บริเวณบ้านใกล้เคียงของประชาชน บริเวณชายคาบ้านซึ่งเจริญเติบโตขึ้นทุกวัน อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อโครงสร้างของบ้านที่อยู่ใกล้เคียงได้ (ข้างร้านขายยาจริยเวชการ)	- ต้องการให้ปรับปรุงเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ - ต้องการให้ตัดต้นไม้ออกก่อนที่จะเจริญเติบโตมากกว่านี้เนื่องจากไม่มีผู้อยู่อาศัย	กองช่าง
ถ้าพระ	- ถนนชุมชนถ้าพระคับแคบทำให้เกิดอันตราย	- ขยายถนนชุมชนถ้าพระตลอดสาย	กองช่าง
โรงเรียนอนุบาลพระบรมมา	- สนามกีฬาหน้าโรงเรียนแสงสว่างไม่เพียงพอ	- ต้องการให้ติดไฟบริเวณสนามกีฬาเพิ่ม	กองช่าง



### ด้านสังคม

ชุมชน	ปัญหา	ความต้องการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ดอนประตู	- การจัดเก็บขยะ แยกขยะไว้แล้วแต่ไม่ทราบ วันจัดเก็บที่แน่นอน	- ต้องการให้จัดเก็บทุกอาทิตย์ และระบุ วันที่แน่นอน	กอง สาธารณสุขฯ
ปราบไตร จักร	- ร้านค้าบริเวณซุ้มประตูทางออกฝั่งทิศตะวันตก กีดขวางการจราจรและไม่เป็นระเบียบ	- ต้องการให้มีการจัดระเบียบร้านค้าหน้า องค์พระบรมราชานุสรณ์ฯ	กอง สาธารณสุขฯ
โรงเรียน อนุบาล พระบรมฯ	- ถังขยะแตกชำรุด	- ต้องการถังขยะใหม่	กอง สาธารณสุขฯ

### ด้านการเมืองและการบริการ

ชุมชน	ปัญหา	ความต้องการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ปราบไตร จักร	- การประชาสัมพันธ์ไม่ชัดเจน ไม่ทั่วถึง และ ล่าช้า - ไม่มีสัญญาณจราจรเตือนบริเวณสี่แยกร้าน สองเกาส์ เกิดอุบัติเหตุบ่อย	- ต้องการให้มีป้ายประชาสัมพันธ์แบบ LED ที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ - ต้องการให้มีสัญญาณจราจรเตือน	สำนักปลัดฯ

### ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชุมชน	ปัญหา	ความต้องการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ดอนประตู	- ซอยบ้านลุงเฮงต้นไผ่ล้มทับสายไฟ รถใหญ่ ผ่านไม่ได้	- ต้องการให้ตัดต้นไม้ที่กีดขวางการจราจร บนถนนซอยบ้านลุงเฮง	กองช่าง
ปราบไตร จักร	- ต้นไม้ริมถนนเทศบาลซอย ๔ กีดขวางการจราจร	- ต้องการให้ตัดต้นไม้มัลลิวรี่พื้นที่	กองช่าง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

และสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ท้องถิ่น

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

๖) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล



ตามที่เทศบาลตำบลอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตลอดจนกฎหมายอื่น และเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและ สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่นั้น เทศบาลตำบลอนเจดีย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลอนเจดีย์ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงรักษาสิ่งแวดล้อม”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาเมือง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม รักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน
๒. พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. จัดระบบการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่งเสริม การกีฬาและออกกำลังกาย สืบสานงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. เทศบาลตำบลอนเจดีย์เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แก้ไขปัญหา ยาเสพติด

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลอนเจดีย์

๑. การพัฒนาเมือง แหล่งท่องเที่ยว และการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาเมืองน่าอยู่
๓. ส่งเสริม พัฒนาการศึกษา การกีฬา ประเพณีและวัฒนธรรม
๔. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและสังคม
๕. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๖. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### เป้าประสงค์

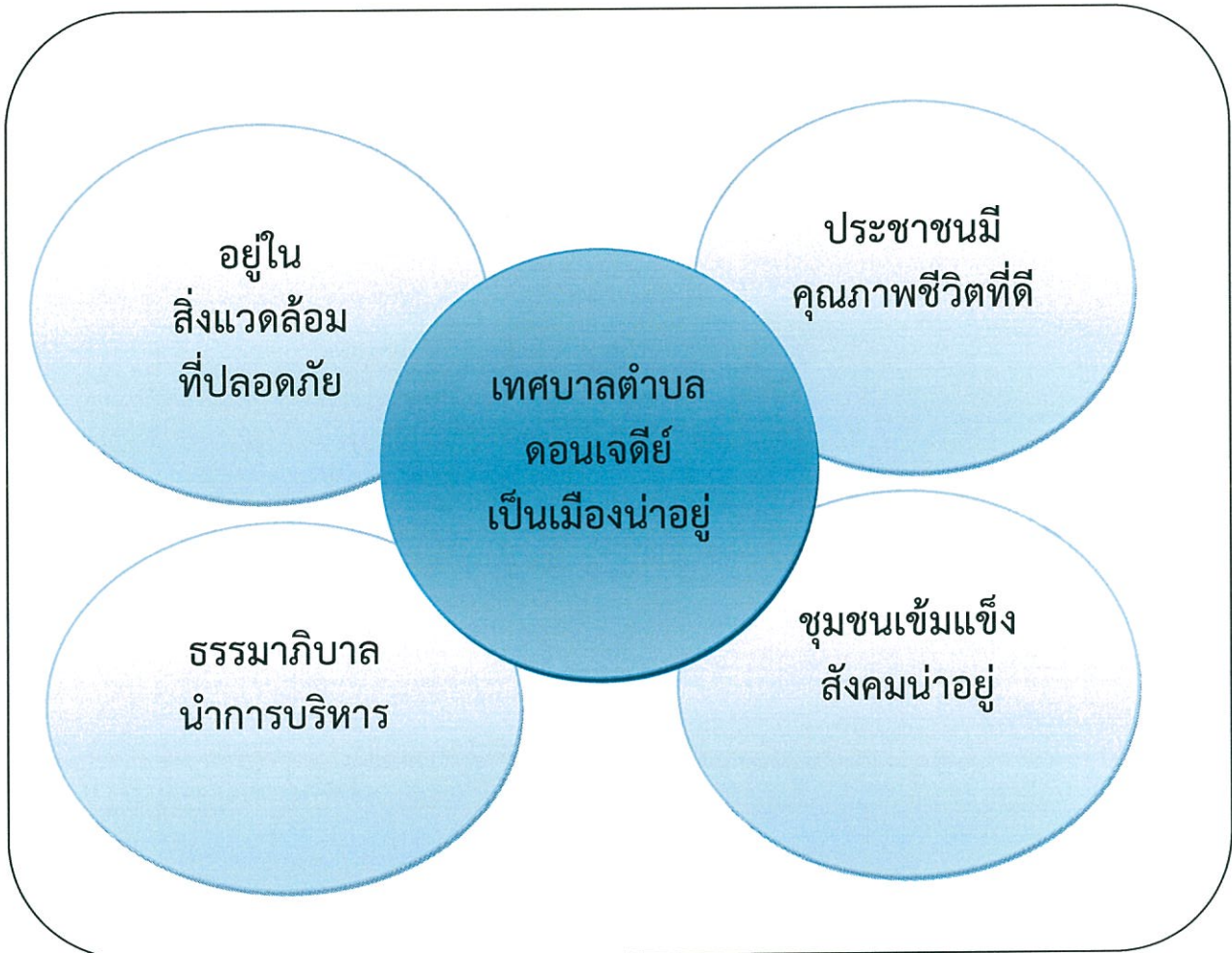
๑. มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน ทัศนียภาพในแหล่งท่องเที่ยวสวยงาม น่ามอง และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน ในชุมชนน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมปลอดภัย
๓. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอนเจดีย์ ผ่านการรับรองมาตรฐานขั้นพื้นฐาน
๔. สนับสนุนการศึกษาในระดับประถมศึกษา
๕. ส่งเสริม ฟันฟู ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายทุกกลุ่มเป้าหมาย
๗. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองและร่วมพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๙. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ปัญหา ยาเสพติดใน

#### ชุมชน

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

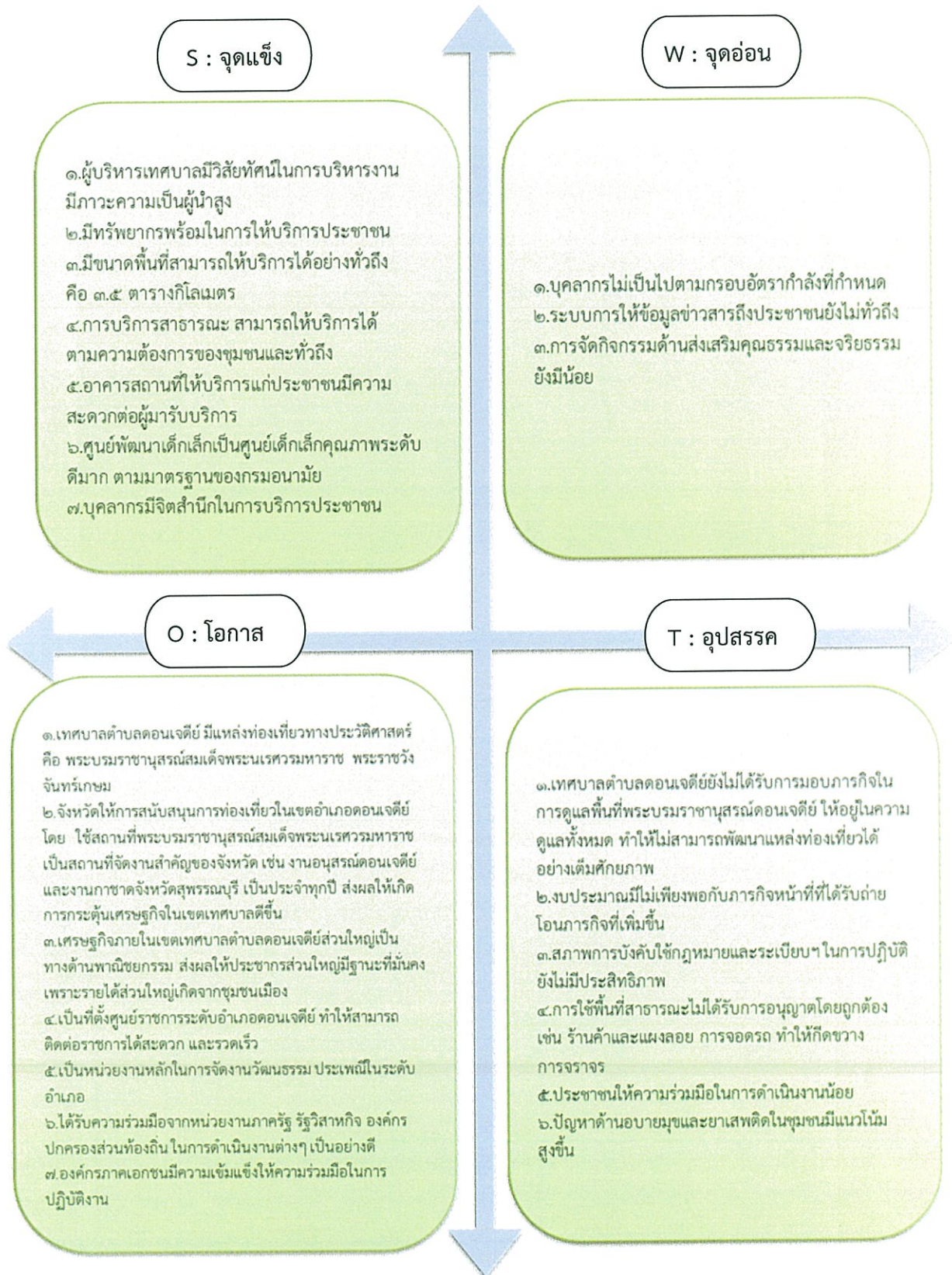
#### วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งเน้นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงรักษาสิ่งแวดล้อม”





การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



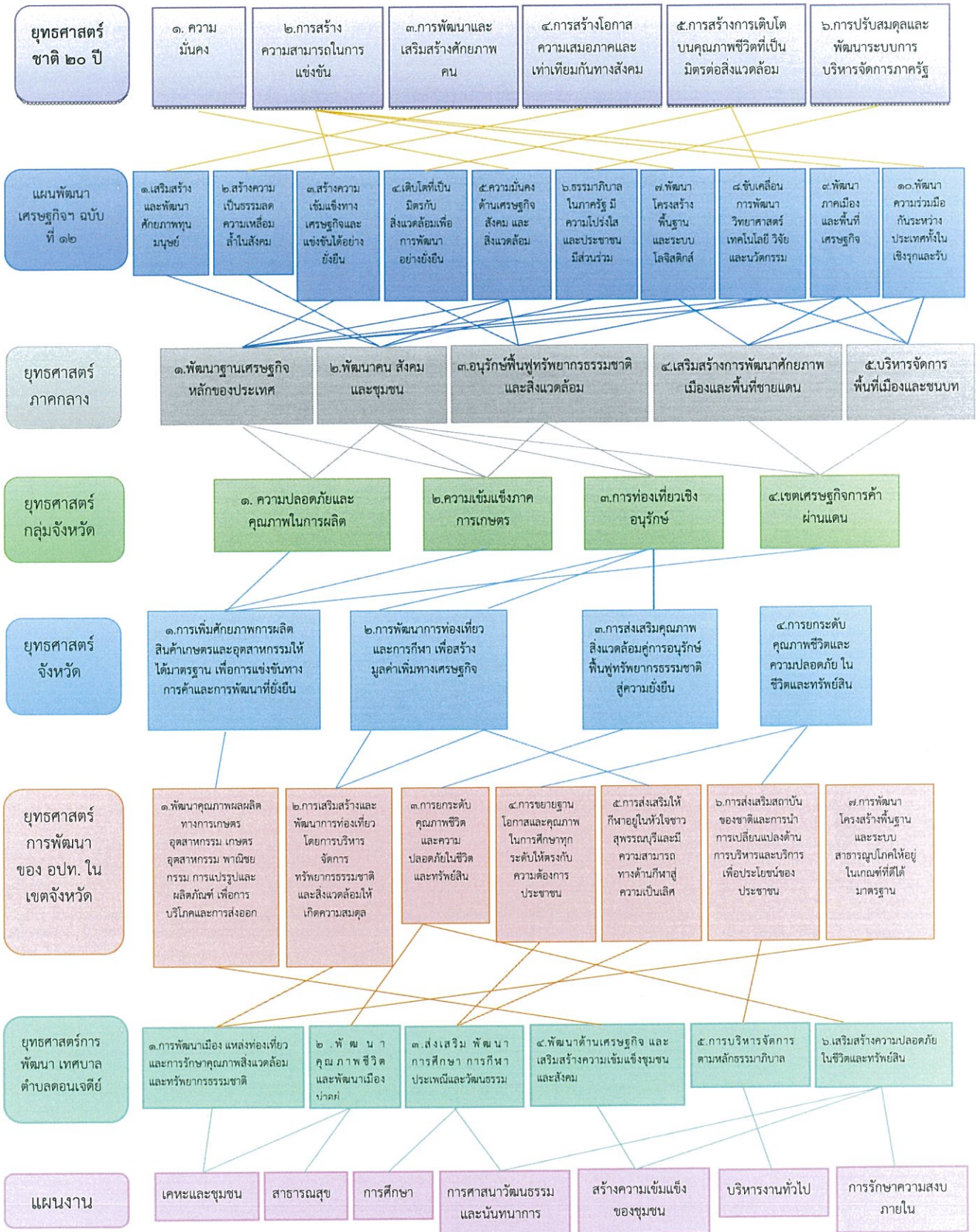


**การวิเคราะห์ศักยภาพการการพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์**

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (S)</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน(W)</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส (O)</p>	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p>	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO)</p>
<p>๑. เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ คือ พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระราชวังจันทร์เกษม</p> <p>๒. จังหวัดให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขตอำเภอดอนเจดีย์ โดยใช้สถานที่พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นสถานที่จัดงานสำคัญของจังหวัดเช่น งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์และงานกาชาดจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นประจำทุกปี ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจในเขตเทศบาลดีขึ้น</p> <p>๓. เศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ส่วนใหญ่เป็นทางด้านพาณิชย์กรรม ส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะที่มั่นคง เพราะรายได้ส่วนใหญ่เกิดจากชุมชนเมือง</p> <p>๔. เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการระดับอำเภอดอนเจดีย์ ทำให้สามารถติดต่อราชการได้สะดวก และรวดเร็ว</p> <p>๕. เป็นหน่วยงานหลักในการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณีในระดับอำเภอ</p> <p>๖. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานต่างๆ เป็นอย่างดี</p> <p>๗. องค์กรภาคเอกชนมีความเข้มแข็งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวสวยงาม น่ามอง</p> <p>๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โรงเรียน วัด สถานประกอบการ</p> <p>๓. การป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔. การพัฒนาการคุ้มครองผู้บริโภคและสุขภาพอาหาร</p> <p>๕. การพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐานชุมชน</p> <p>๖. พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ</p> <p>๗. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๘. พัฒนาสถานศึกษาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อม</p> <p>๙. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วันสำคัญและวัฒนธรรมต่างๆ ของท้องถิ่น</p> <p>๑๐. ส่งเสริมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการทุกประเภท</p> <p>๑๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน</p> <p>๓. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน</p> <p>๔. การพัฒนาสุขภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน</p>
<p style="text-align: center;">อุปสรรค (T)</p>	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรับ (ST)</p>	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงแก้ปัญหา (WT)</p>
<p>๑. เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ยังไม่ได้รับการมอบภารกิจในการดูแลพื้นที่พระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ ให้อยู่ในความดูแลทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>๒. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๓. สภาพการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบฯ ในการปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. การใช้พื้นที่สาธารณะไม่ได้รับการอนุญาตโดยถูกต้อง เช่นร้านค้าและแผงลอย การจอดรถ ทำให้กีดขวางการจราจร</p> <p>๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานน้อย</p> <p>๖. ปัญหาด้านอายุและยาเสพติดในชุมชนมีแนวโน้มสูงขึ้น</p>	<p>๑. การพัฒนาสาธารณูปโภคให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๕. ส่งเสริมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวีสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้</p> <p>๖. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน</p> <p>๗. การส่งเสริมและพัฒนารายได้เทศบาล</p>	<p>๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๒. การจัดทำมีระบบการจราจรที่สะดวกและปลอดภัย</p> <p>๓. การพัฒนาศักยภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. การแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุขแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๕. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามแบบวิถีไทย</p>

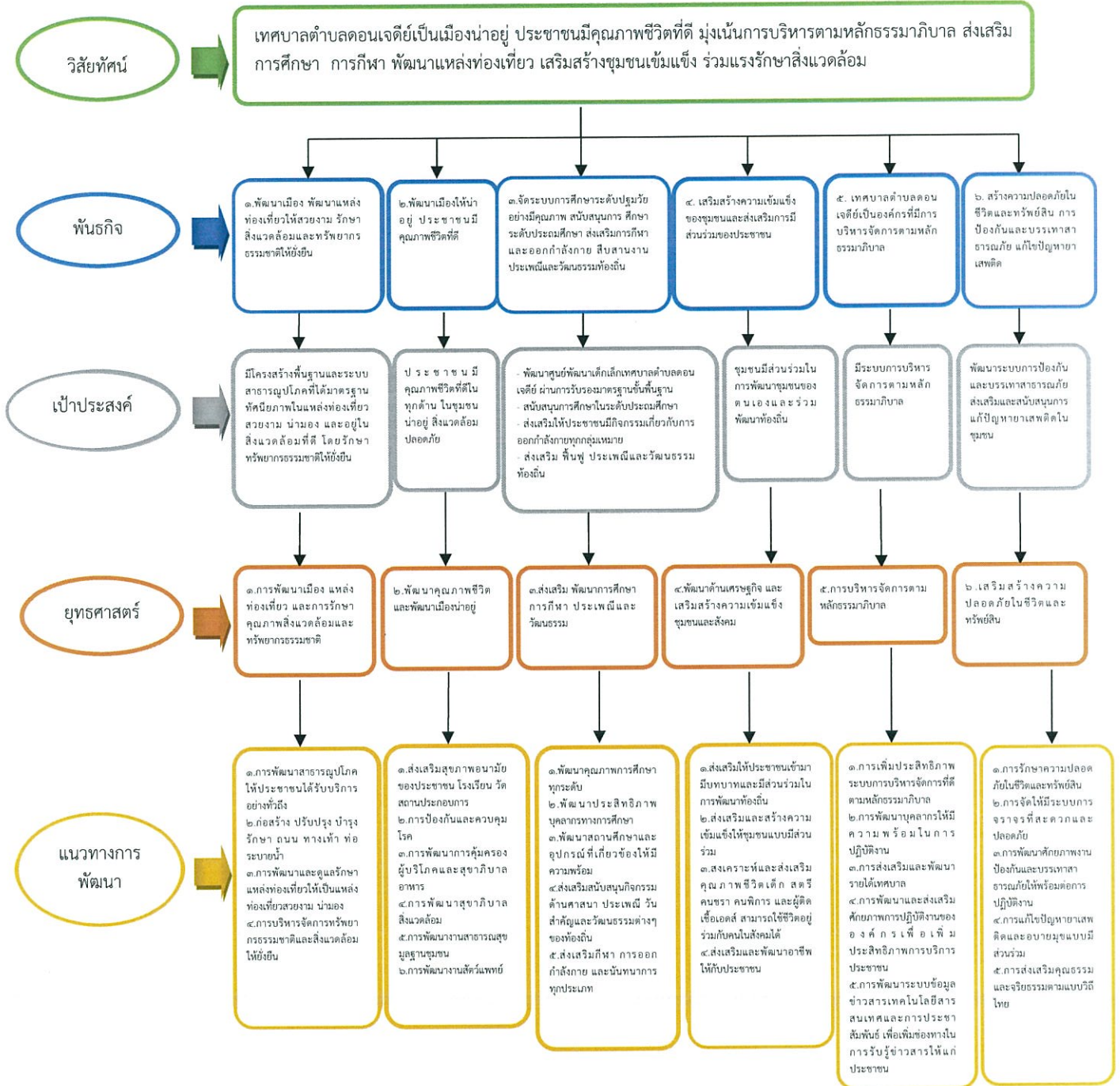


### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



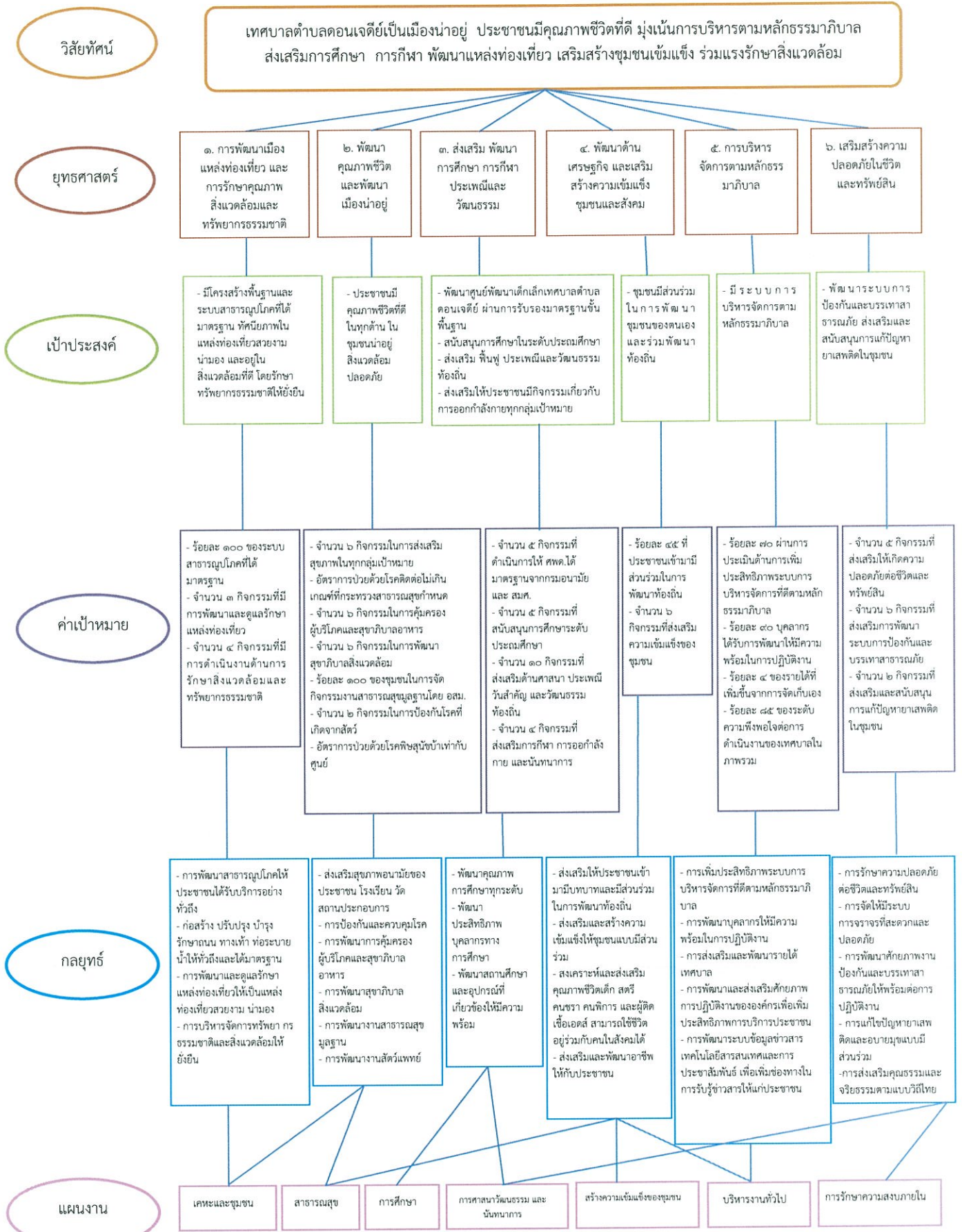


## ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์





## แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map)



## การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

### จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารเทศบาลมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
๒. มีทรัพยากรพร้อมในการให้บริการประชาชน
๓. มีขนาดพื้นที่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง คือ ๓.๕ ตารางกิโลเมตร
๔. การบริการสาธารณะ สามารถให้บริการได้ตามความต้องการของชุมชนและทั่วถึง
๕. อาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนมีความสะดวกต่อผู้มารับบริการ
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นศูนย์เด็กเล็กคุณภาพระดับดีมาก ตามมาตรฐานของกรมอนามัย
๗. บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการประชาชน

### จุดอ่อน

๑. บุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด
๒. ระบบการให้ข้อมูลข่าวสารถึงประชาชนยังไม่ทั่วถึง
๓. การจัดกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมยังมีน้อย

## การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

### โอกาส

๑. เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ คือ พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช และพระราชวังจันทร์เกษม
๒. จังหวัดให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขตอำเภอดอนเจดีย์ โดยใช้สถานที่พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราชเป็นสถานที่จัดงานสำคัญของจังหวัด เช่น งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์และงานกาชาดจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นประจำทุกปี ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจในเขตเทศบาลดีขึ้น
๓. เศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ส่วนใหญ่เป็นทางด้านพาณิชยกรรม ส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะที่มั่นคง เพราะรายได้ส่วนใหญ่เกิดจากชุมชนเมือง
๔. เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการระดับอำเภอดอนเจดีย์ ทำให้สามารถติดต่อราชการได้สะดวก และรวดเร็ว
๕. เป็นหน่วยงานหลักในการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณีในระดับอำเภอ
๖. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานต่างๆ เป็นอย่างดี
๗. องค์กรภาคเอกชนมีความเข้มแข็งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

### อุปสรรค

๑. เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ยังไม่ได้รับการมอบภารกิจในการดูแลพื้นที่พระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ ให้อยู่ในความดูแลทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างเต็มศักยภาพ
๒. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้น
๓. สภาพการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบฯ ในการปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ
๔. การใช้พื้นที่สาธารณะไม่ได้รับการอนุญาตโดยถูกต้อง เช่น ร้านค้าและแผงลอย การจอดรถ ทำให้เกิดขวางการจราจร
๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานน้อย
๖. ปัญหาด้านอบายมุขและยาเสพติดในชุมชนมีแนวโน้มสูงขึ้น



## 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 ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ เทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายอำนวยการ ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานทะเบียนราษฎร
- งานนิติการ
- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานพัฒนาชุมชน
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานธุรการ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งบประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานคลัง ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานธุรการ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ดังนี้

- งานวิศวกรรม
- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานธุรการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ดังนี้

- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานรักษาความสะอาด
- งานธุรการ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงาน ธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

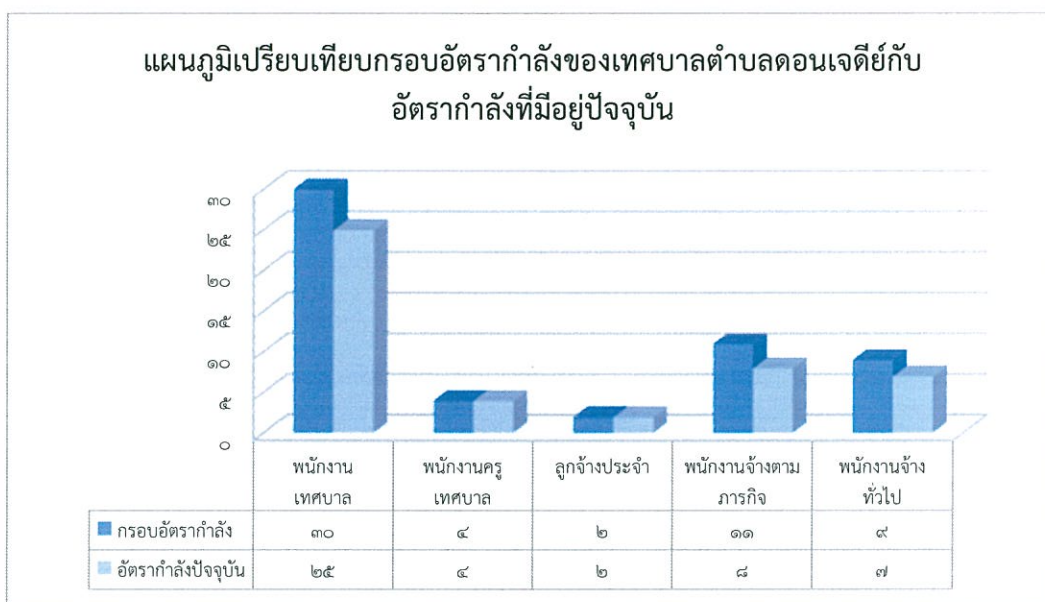
๕.๑ กองการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในกองการศึกษา ดังนี้

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานธุรการ

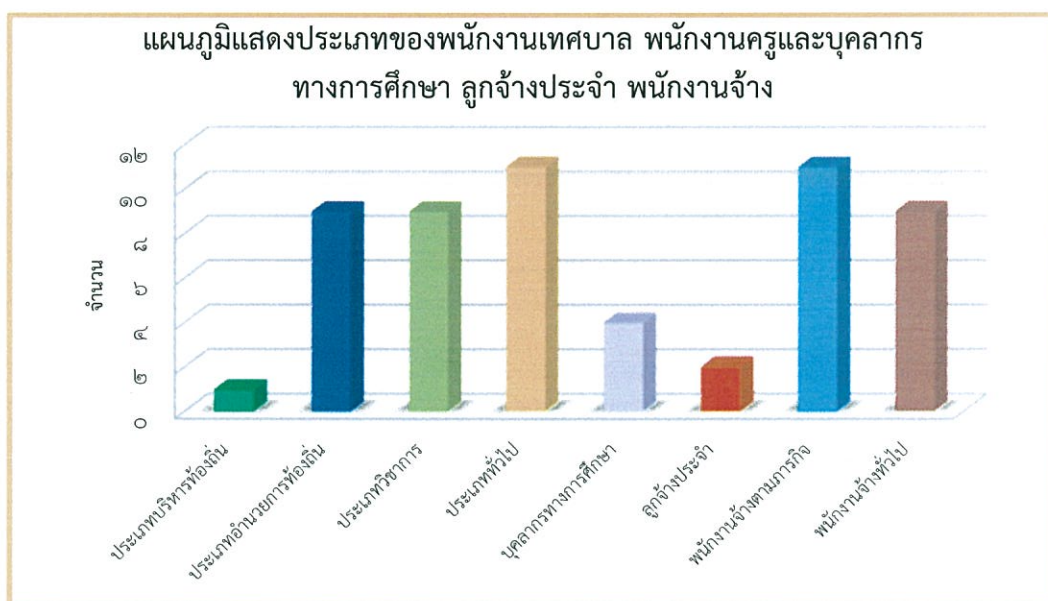


เทศบาลตำบลดอนเจดีย์กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๐ อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา



เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา แต่ยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เนื่องจากจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติภารกิจสำเร็จคล่อง โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

สำนักปลัดเทศบาล กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานทะเบียนราษฎร งานนิติการ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานพัฒนาชุมชน งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานธุรการ

กองคลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานธุรการ

กองช่าง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย งานวิศวกรรม งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานธุรการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด งานธุรการ

กองการศึกษา กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานธุรการ





ตารางแสดงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานธุรการ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานธุรการ	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานธุรการ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ	
<b>๕. กองการศึกษา</b> - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ	<b>๕. กองการศึกษา</b> - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ	



## 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 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  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

### หมายเหตุ

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





- เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ทำการการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ โดยใช้ผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตไม่มีความแตกต่างกันมาก จึงยังไม่ต้องมีการปรับเกลี่ยอัตรากำลัง เนื่องจากยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุดได้

- การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

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

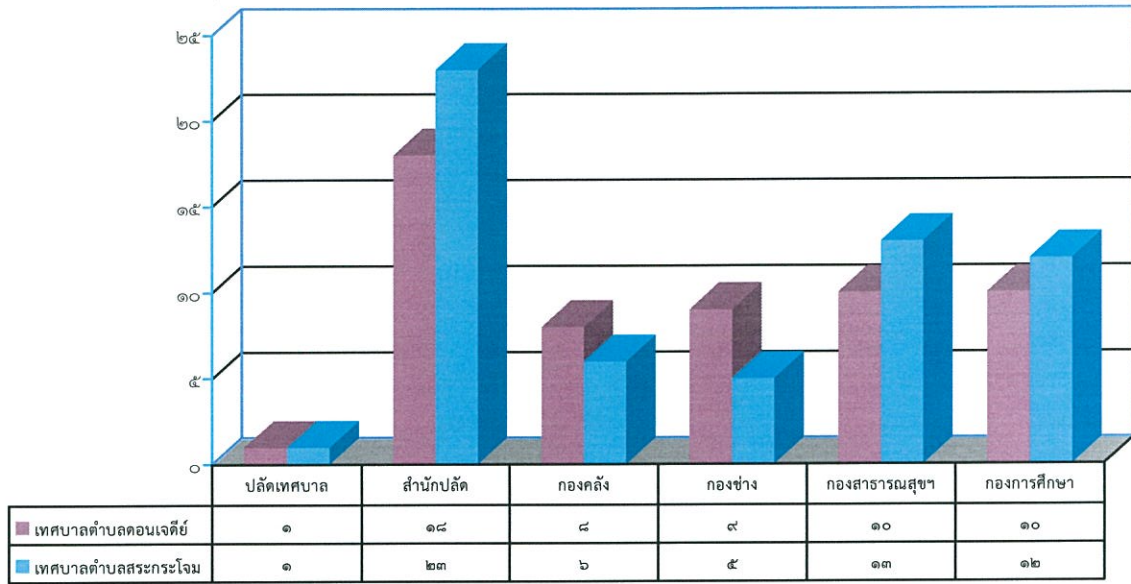
๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

โดยเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เปรียบเทียบกับสัดส่วนกรอบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสระกระโจม ซึ่งเทศบาลดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน และเป็นเทศบาลประเภทสามัญเหมือนกัน



### แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลดอนเจดีย์กับเทศบาลตำบลสระโสม ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี จำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสอง แห่งไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงยังไม่มี ความ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนกรอบอัตราที่มีอยู่ขณะ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบล ดอนเจดีย์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมี พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปีซึ่งสอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ต้องได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

การกำหนดสายงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วน ราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น ) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละ ส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละส ายงาน ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการ กำหนดจำนวนอัตราในแต่ละสายงาน ดังนี้





ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปลัดเทศบาล	๑			
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑			
	ผู้อำนวยการ	๑			
	งานนิติการ	๑			
	งานการเจ้าหน้าที่	๑			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑			
	งานพัฒนาชุมชน	๑			
	งานทะเบียนราษฎร	๑			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๓	๓
	งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑			
	งานธุรการ	๑		๒	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑			
	ฝ่ายบริหารงานคลัง	๑			
	งานการเงินและบัญชี	๒			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑			
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑			๑
	งานธุรการ	๑			
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑			
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑			
	งานวิศวกรรม				
	งานสาธารณูปโภค	๒			๑
	งานสวนสาธารณะ			๒	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ				๑
	งานธุรการ	๑			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑			
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑			
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม			๒	๑
	งานส่งเสริมสุขภาพ				
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑			
	งานรักษาความสะอาด		๒		๑
	งานธุรการ	๑			
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑			
	งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม				
	งานการศึกษาปฐมวัย	๕		๒	
	งานกีฬาและนันทนาการ				
	งานธุรการ	๑			

กิ่งที่ ๗/๖๕๖๓
   
 เห็นชอบเมื่อ
   
 ๒๓.๓.๖๕๖๓

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







กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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





กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๘) <u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๗๖,๐๒๐	๗๗๖,๐๒๐	๗๗๖,๐๒๐	(๕๕,๗๕๐)			
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล	ต้น	๑	๔๘๓,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๐,๖๐๐	(๔๐,๒๖๐)			
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๐,๖๔๐	๔๕๐,๖๔๐	๔๕๐,๖๔๐	(๓๔,๑๑๐)			
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๙,๖๘๐)			
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๖๐๐	๓๙๖,๖๐๐	๓๙๖,๖๐๐	(๓๑,๘๘๐)			
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๒๘๘,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๙๗,๔๘๐	๒๙๗,๔๘๐	๒๙๗,๔๘๐	(๒๔,๐๘๐)			
๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๑	๓๓๖,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๙,๒๘๐	๓๔๙,๒๘๐	๓๔๙,๒๘๐	(๒๘,๐๓๐)			
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๙,๑๑๐)			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๑,๙๖๐	๑๖๑,๙๖๐	๑๖๑,๙๖๐	(๑๒,๙๗๐)			
๑๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	(๒๑,๖๖๐)			
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๒,๕๒๐	(๑๒,๒๒๐)			
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๒๖,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓๑,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑๒๖,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓๑,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๕๔,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๖๑,๐๘๐	๑๖๑,๐๘๐	๑๖๑,๐๘๐	(๑๒,๙๗๐)			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๖๑,๕๖๐	๑๖๑,๕๖๐	๑๖๑,๕๖๐	(๑๒,๙๗๐)			
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			



ที่	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๕๖๐	(๓๓,๘๘๐)
๒๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๔,๐๓๐)
๒๓	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๗,๒๘๐)
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑๘๘,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๘๘,๑๖๐	(๑๕,๕๓๐)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๘,๐๖๐)
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑๒๖,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๒๖,๒๔๐	๑๒๖,๒๔๐	๑๒๖,๒๔๐	๑๒๖,๒๔๐	๑๒๖,๒๔๐	๑๒๖,๒๔๐	(๑๐,๕๒๐)
๒๗	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๔๓,๖๐๐	๓๔๓,๖๐๐	๓๔๓,๖๐๐	๓๔๓,๖๐๐	๓๔๓,๖๐๐	๓๔๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	(๓๑,๓๔๐)
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๒๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๒๘,๒๐๐	๒๒๘,๒๐๐	๒๒๘,๒๐๐	๒๒๘,๒๐๐	๒๒๘,๒๐๐	๒๒๘,๒๐๐	(๑๙,๑๐๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๘,๗๕๐)
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	คนสวน		๑	๑๖๓,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๓,๖๘๐	(๑๓,๖๔๐)
๓๔	คนสวน		๑	๑๖๓,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	(๑๓,๖๓๐)





ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่างระยะ 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	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	พนักงาน		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
	พนักงานเทศบาล																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๕๒,๖๔๐	๗๗๓,๑๖๐	๗๙๓,๖๘๐	(๔๕,๘๓๐)
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๐๐๐	(๒๕,๘๗๐)
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	(๒๒,๙๕๐)
๔๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๕๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๑	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	(๒๒,๙๕๐)
๔๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๕,๕๘๐	๒๓๔,๔๖๐	๒๔๓,๓๔๐	(๑๘,๑๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๑,๐๘๐	๒๗๑,๖๔๐	๒๘๒,๒๐๐	(๒๐,๙๕๐)
๔๔	พนักงานขับรถยนต์		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๘๘๐	๑๗๓,๕๖๐	๑๘๐,๒๔๐	(๑๓,๓๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	คนงาน		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	คนงาน		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา																		
	พนักงานเทศบาล																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๕๕,๒๒๐	ว่างเต็ม
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๔๐๐	(๒๔,๕๕๐)
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	(๒๒,๙๕๐)





ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ 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		
๕๐	ครู	คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างงานใหม่ทดแทน	
๕๑	ครู	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างงานใหม่ทดแทน	
๕๒	ครู	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างงานใหม่ทดแทน	
๕๓	ครู	คศ.๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างงานใหม่ทดแทน	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างงานใหม่ทดแทน	
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๑๗,๓๐๐	๑๒๒,๘๐๐	ว่างเดิม	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
(๕)	รวม		๕๖	๑๒,๖๒๖,๗๐๐	๕๔๒,๔๐๐	-	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๒,๐๗๖,๓๐๐	๑๒,๖๒๖,๗๐๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			



**หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการศึกษา หรือกิจการสถานธนาคุณบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติให้นำกรมเป็นฐานการคำนวณการบริการงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๗,๕๕๐,๐๐๐ บาท)  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๙,๙๒๒,๕๐๐ บาท = (๕๗,๕๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๗,๕๕๐,๐๐๐ = ๔๙,๙๒๒,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 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

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 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

: ข้าราชการลาป่วย ลูกจ้างประจำลาป่วย รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุบุคลากรรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ใน แนวนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถมสิทธิในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

: ให้นำทั้งข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

\* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

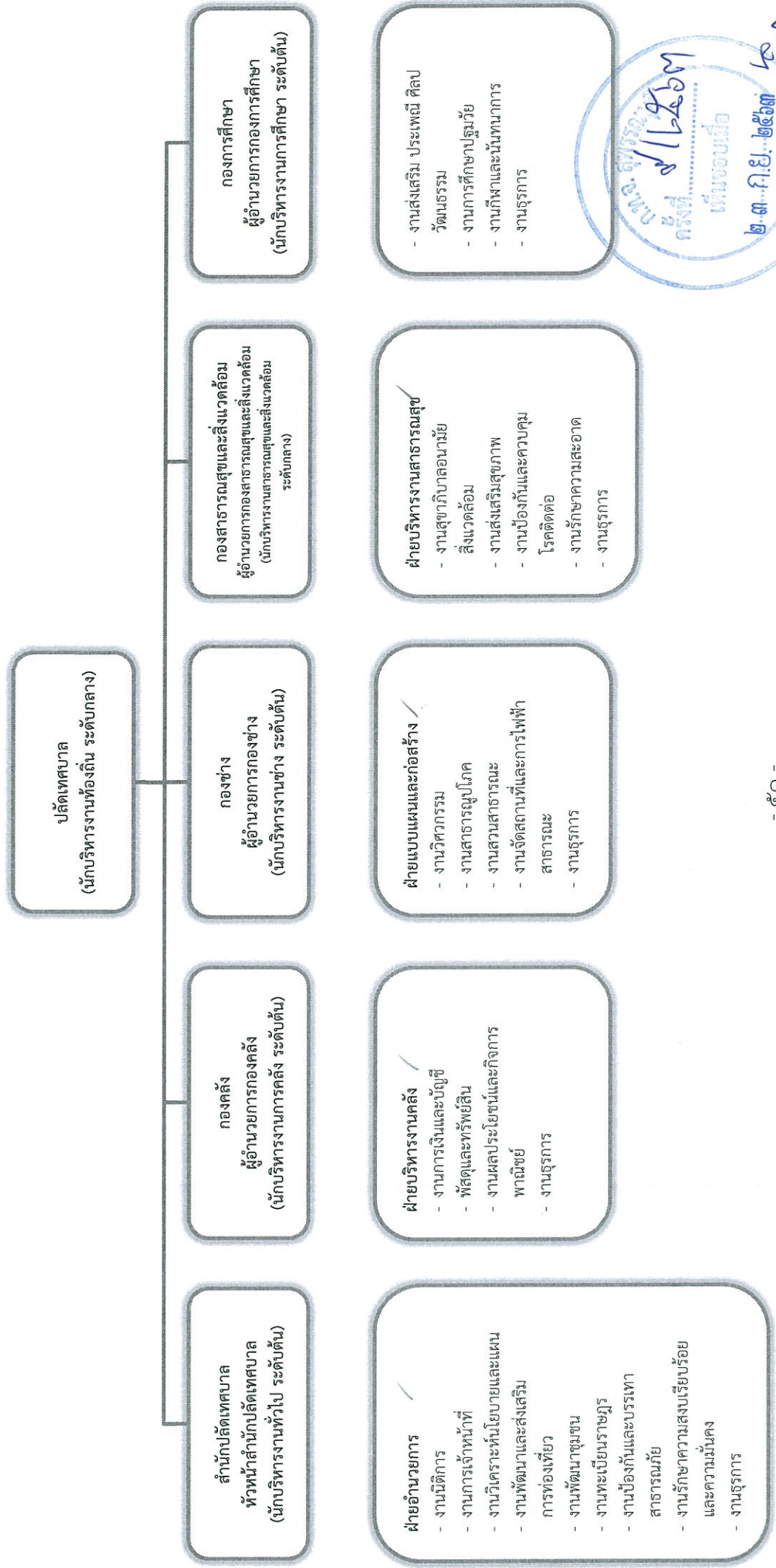
\* ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ





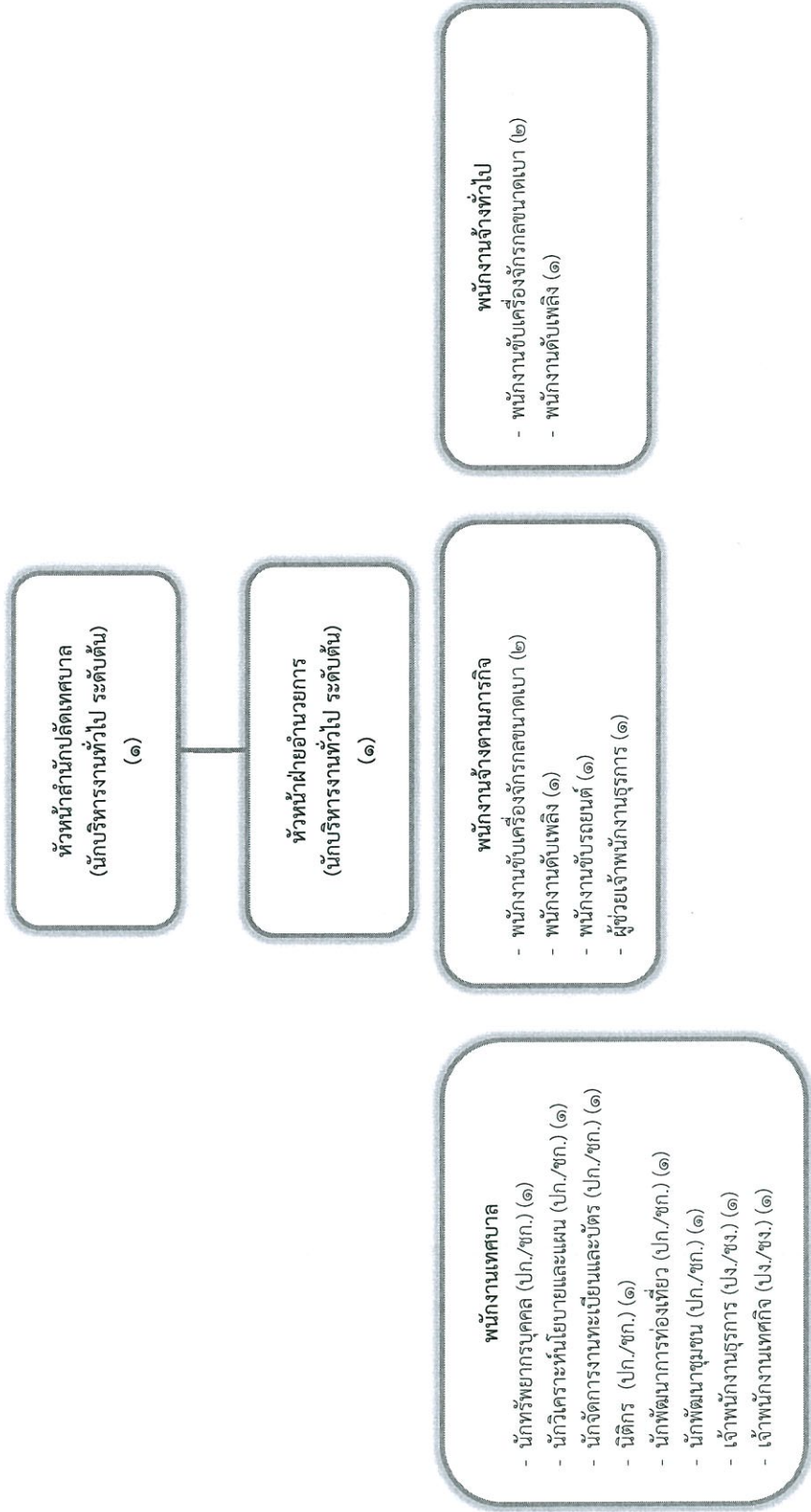
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์



๒๕๖๓/๑๒/๒๕  
 ๒๕-๑๒-๒๕๖๓

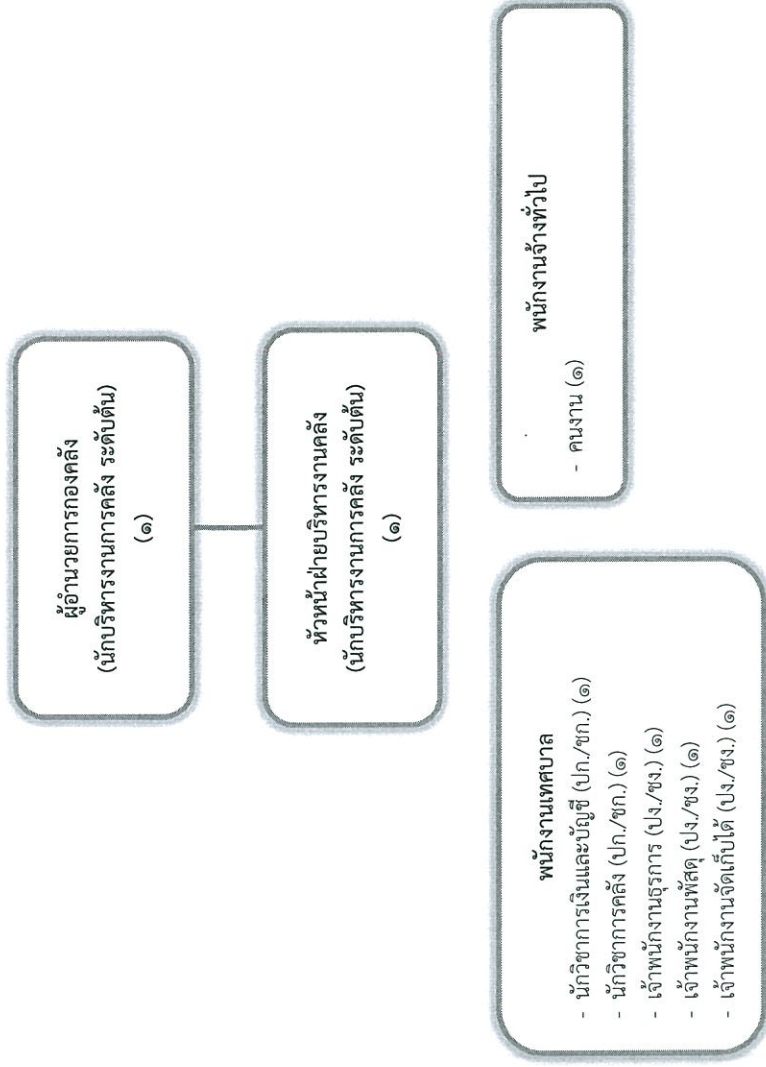
## โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๖	๒	-	๕	๓



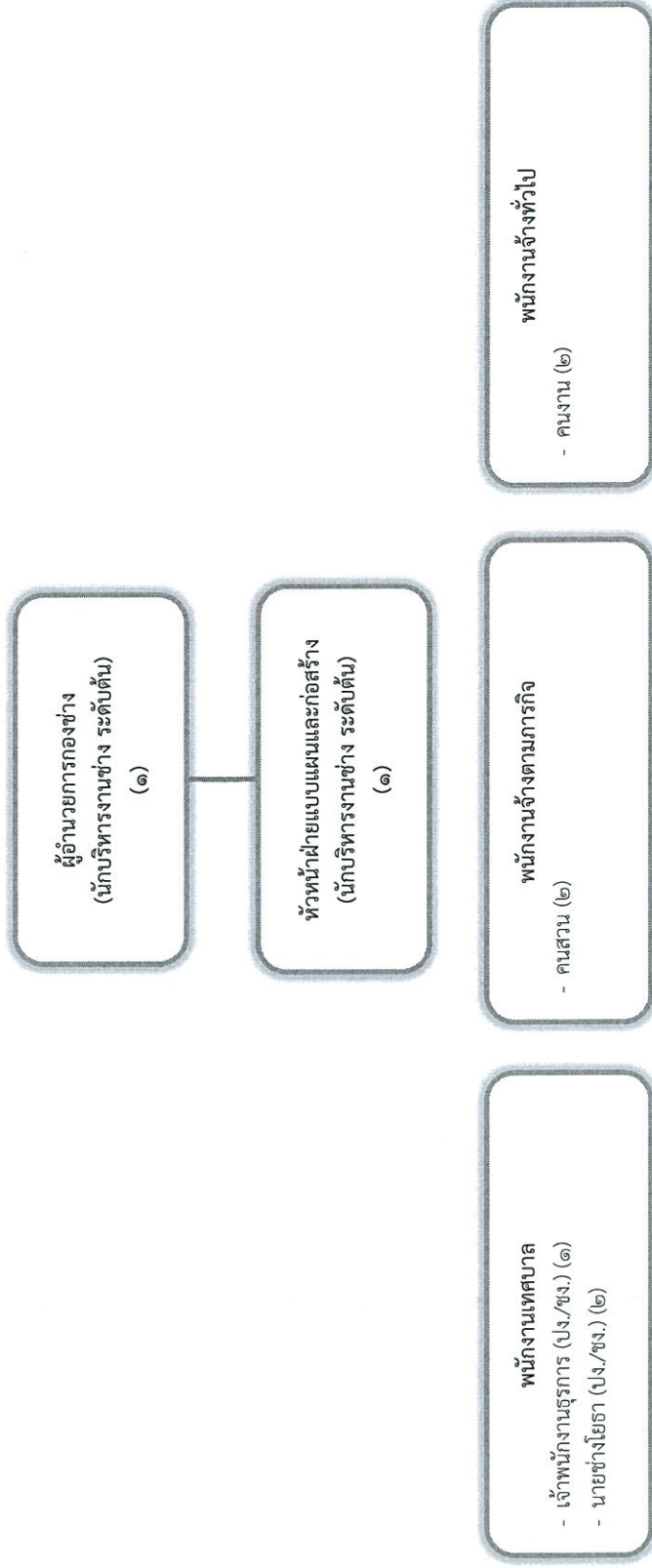
## โครงสร้างองค์กร



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



## โครงสร้างกองช่าง

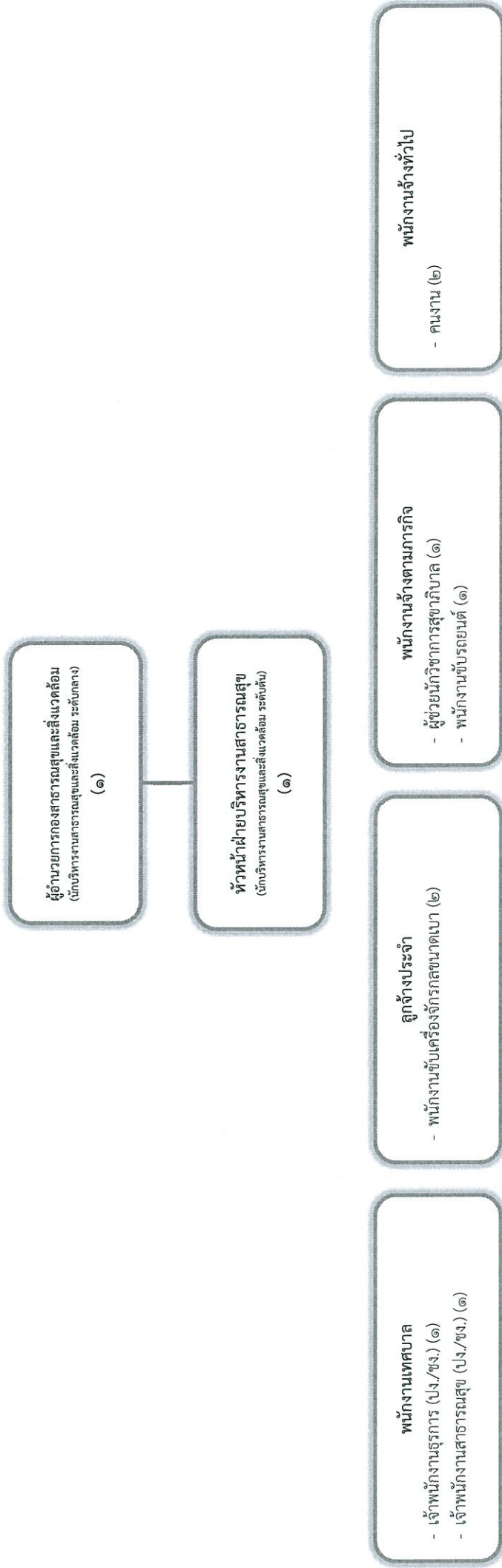


ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๓	-	๒	๒





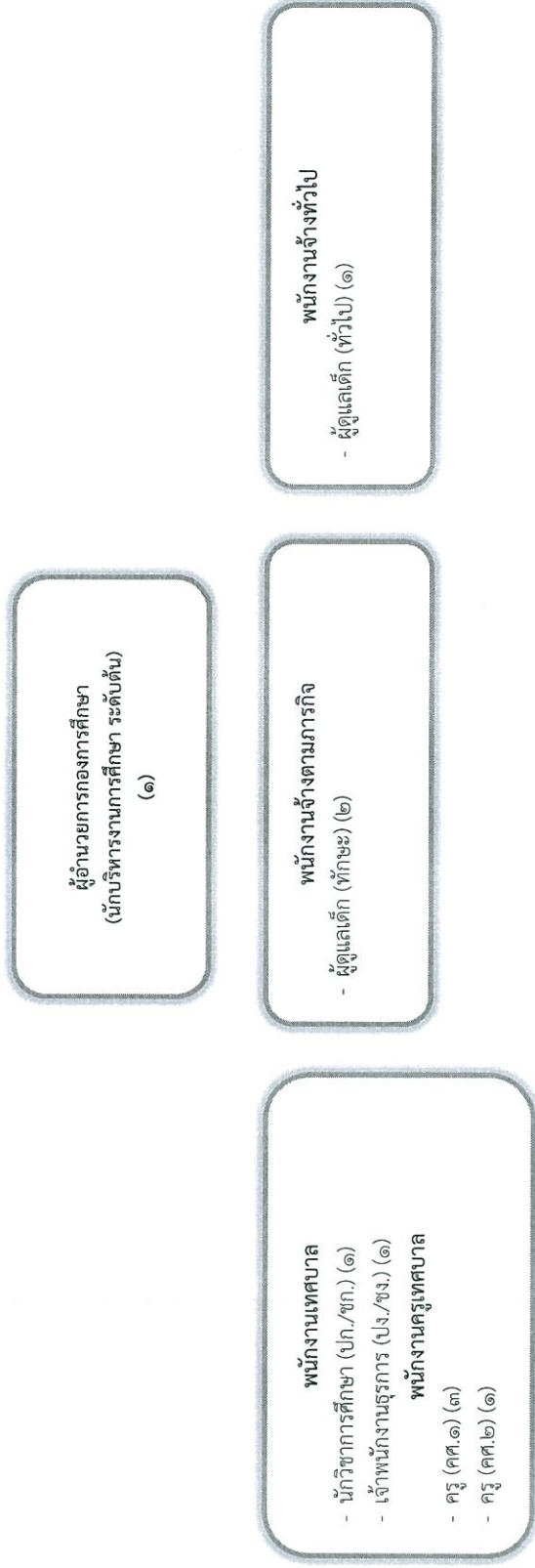
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ช.ก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		๑	๑	-	๒	๒	๒	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๑	-	๒	๒	๒	พนักงานจ้างทั่วไป



## โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ชก.	ป.ง./ชง.	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๔	-	๒	๑





๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายตุรงค์ อินทร์พรหม	ปริญญาโท ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๙,๐๐๐ (๕๕,๙๕๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๑๗,๐๐๐	
	สำนักปลัดเทศบาล											
	พนักงานเทศบาล											
๒	นางภัทรรัตน์ แสงภู	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๒๕,๑๒๐	
๓	นางสาววาสนา เฌรจาทิ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒๗,๓๒๐	
๔	นางสาวประภรณ์ โอปสันพงษ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐	
๕	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐	
๖	นายพลีษฐ์ ศรีกรณียกิจ	ปริญญาโท ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๕๒,๕๖๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	๓๕๒,๕๖๐	
๗	นางอรทัย เอมเอษฐ์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐ x ๑๒)	-	๒๘๙,๐๘๐	
๘	นางสาวกชพร ฉิมพาลี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๓๓๖,๓๒๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	๓๓๖,๓๒๐	
๙	นางกนกพร ปานสมสวย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐	
๑๐	นางสาวปานทิพย์ เกษสมบุญณ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	๑๕๕,๖๔๐	
๑๑	นายธีรพงษ์ โชติวงษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	๒๕๙,๔๔๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๑๒	นายอรรถชัย จีปาเงิน	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๕๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๔๐
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๑๒,๕๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๔	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๑๑๒,๕๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๕	นายวิชิต สมใจเห็ง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๕๕,๕๐๐ (๑๒,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๖	นางสาวมัลลิกา มนะระกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๕๕,๕๐๐ (๑๒,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๗	นายอภิตย์ ทองเพียร	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 (ว่างเต็ม)
๑๙	นายโชค ดอกขะเอม	ประถมศึกษา	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
	พนักงานเทศบาล											
๒๐	นางวรากร โมกแก้ว	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๕๖๐
๒๑	นางสาวสุรีย์รัตน์ นวลแสง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(นักบริหารงานการคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	(นักบริหารงานการคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๘๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐
๒๒	นางสาวพัชรี บัวเดือน	บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๒๓	นางสาวนันทิยา กฤษประจันต์	บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๒๐๗,๕๔๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๕๔๐

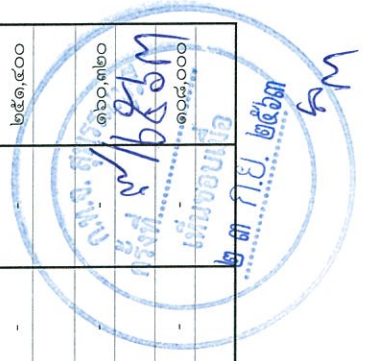




ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายนิรุทธิ์ โพธิ์พันธ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐ X ๑๒)	-	๑๘๕,๑๖๐
๒๕	นางสาวจินตนา เขียวเดชา	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๖๖-๒-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐ X ๑๒)	-	๒๑๖,๗๒๐
๒๖	นางสาวพรพรรณ วีระพันธ์	ปวช.	๖๖-๒-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๒๖,๒๔๐ (๑๐,๕๒๐ X ๑๒)	-	๑๒๖,๒๔๐
๒๗	นางสาวศิวภา ศรีสกน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงาน	ทั่วไป	-	คณงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวศิวภา ศรีสกน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	คณงาน	ทั่วไป	-	คณงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายอุฤษฏ์ จันทร์โท	-	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๔๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๐	นางสาวณัฐกฤตา วัฒนะการุณย์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๓๙๔,๐๘๐
๓๑	นายภานุพันธุ์ ศิริจันทร์	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐ X ๑๒)	-	๒๒๙,๒๐๐
๓๒	นางสาวณัฐกฤตา วัฒนะการุณย์	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๑๗,๙๐๐ (๑๘,๙๙๐ X ๑๒)	-	๒๑๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๓	นายภานุพันธุ์ ศิริจันทร์	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๑๗,๙๐๐ (๑๘,๙๙๐ X ๑๒)	-	๒๑๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๔	นางนิตริ ดอกพะยอม	ปริญญาตรี	-	คณงาน	การกิจ	-	คณงาน	การกิจ	๑๖๓,๖๘๐ (๑๓,๖๕๐ X ๑๒)	-	๑๖๓,๖๘๐
๓๕	นางนิตริ ดอกพะยอม	ปริญญาตรี	-	คณงาน	การกิจ	-	คณงาน	การกิจ	๑๖๓,๖๘๐ (๑๓,๖๕๐ X ๑๒)	-	๑๖๓,๖๘๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	นายชานนท์ ธรรมนิยม	ม.ปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล											
๓๗	นางจิตนา ศรีนิเวศน์	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๕๕๗,๙๖๐ (๔๘,๘๓๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๓๒,๓๖๐
๓๘	นางสาวอรรณ อัญสิขไมกร	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๓,๖๔๐
๓๙	นางพัชรินทร์ โชติช่วงนภา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๔๐	นางสาวกนกดา อิมวีย์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
	อุ้งจ้งประจักษ์											
๔๑	นายสมเกียรติ พลละเอียดหาร	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔๒	นายเกษม ศรีนิล	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
	พนักงานจ้าง											
๔๓	นายวรพงษ์ อิ่มสอาด	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	การกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	การกิจ	๒๕๑,๔๐๐ (๒๐,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๑,๔๐๐
๔๔	นายสมบอง ล้อมวงษ์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	๑๖๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๓๒๐
๔๕	นางสาวอลิสา เกษมสุข	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐





ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๖	นางลลิตา พรหมศรี	ประถมศึกษา	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา											
	พนักงานเทศบาล											
๔๗	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๘	นางสาววรพัทธ์ วรรัช	ปริญญาโท	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ช.ก.	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔๙	นางวรรณิ เปรมทอง	ครุศาสตร์	๖๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	ช.ง.	๖๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๕๐	นางขจรจิตร มณีอินทร์	ปริญญาตรี	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๖	ครู	คศ.๒	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๖	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๔๘๐ (๒๖,๗๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๖๓,๔๘๐ เงินอุดหนุน
๕๑	นางสาวศราตรีย์ วงษ์สุวรรณ	ปริญญาโท	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๗	ครู	คศ.๑	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๗	ครู	คศ.๑	๒๖๓,๕๒๐ (๒๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๓,๕๒๐ เงินอุดหนุน
๕๒	นางสาวจันทิมา มะลิลอด	ครุศาสตร์	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๘	ครู	คศ.๑	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๘	ครู	คศ.๑	๓๐๐,๖๐๐ (๒๕,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๐,๖๐๐ เงินอุดหนุน
๕๓	นางสาวมรกต กิ่งพงษ์	ปริญญาตรี	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๙	ครู	คศ.๑	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๙	ครู	คศ.๑	๒๘๓,๖๘๐ (๒๓,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๓,๖๘๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๕๔	นางสาววิไลวรรณ รุ่งโรจน์ธีระ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ เงินอุดหนุน
๕๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๕๖	นางสาวชนทอง พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)

1162919
   
 เห็นชอบเมื่อ
   
 ๒.๓.๖๕.๒๕๖๕



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสรับการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี 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 และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็น 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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ 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