



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลอนายหอม
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๕
๒. วัตถุประสงค์	๕-๖
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖-๙
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐-๑๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๒๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙-๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑-๓๗
๙. ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙-๔๓
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔-๕๔
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕-๖๔
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕-๖๗
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
๒. หนังสือเชิญประชุม	
๓. ใบลายมือชื่อผู้ร่วมเข้าประชุม	
๔. รายงานการประชุม	
๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
๖. คำสั่งให้พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	
๗. ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	
๘. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	
๙. สำเนาประกาศเทศบาลตำบลดอนยายหอม เรื่องการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙	
๑๐. สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	
๑๑. สำเนาภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕	



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลดอนยายหอม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ให้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีสาระสำคัญตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พนักงานเทศบาล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๑.๖ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามระบบประเภทตำแหน่ง และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (จำนวน ๒ สายงาน)

๑.๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๑๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๑๒ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓



๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒๐ พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๒ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๘ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๒๙ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.ท., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

พนักงานจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๖ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้



กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง (ฉบับที่ ๔)

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลอนายาหอม จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความต่อเนื่องและสมบูรณ์ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลอนายาหอม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลอนายาหอม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลอนายาหอม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.จังหวัดนครปฐม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลอนายาหอม



๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลคอนยายหอม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคอนยายหอม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคอนยายหอม สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลคอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล /หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคอนยายหอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคอนยายหอม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคอนยายหอม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดทำอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง



๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ทำงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ



การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลดอนยายหอม	ข้อมูลของเทศบาลตำบลธรรมศาลา
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๖,๓๖๓ คน / ๒,๒๕๑ ครัวเรือน	๖,๙๑๐ คน / ๒,๙๘๕ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๓ หมู่บ้าน ๑๒ ชุมชน	- หมู่บ้าน ๘ ชุมชน
๔.งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๖	๖๖,๕๒๐,๐๐๐ บาท	๖๘,๗๑๗,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลดอนยายหอม แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักงานปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๘ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๒ คน ๕. ๖.หน่วยตรวจสอบ ๑ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลบ่อพลับ แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักงานปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๓๓ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๒ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๙ คน ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๒๓ คน ๕. หน่วยตรวจสอบ ๑ คน
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง,เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน ,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง,เกษตรกรรม ,ทำสวน ,เลี้ยงสัตว์

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลธรรมศาลา และเทศบาลตำบลดอนยายหอม ซึ่งเป็นเทศบาลตำบล ที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาล มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม จึงยังมีความจำเป็นที่ต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งในบางตำแหน่ง ประกอบกับจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้

ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๖๖
เห็นชอบเมื่อ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้ขอใช้บัญชีจาก การสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลคอนยายหอม จึงระบุสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน
๒. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๓. ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๔. ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค - บริโภคยังไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 ๒. การส่งเสริมอาชีพยังมีน้อย
 ๓. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
 ๔. ราคาผลผลิตตกต่ำประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- ###### ๔.๑.๓ ด้านสังคม
๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 ๒. ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๓. ปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว
 ๔. ปัญหาการตั้งครุฑไม่พร้อมในวัยรุ่น

๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

๑. เทศบาลตำบลคอนยายหอม ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
๒. งบประมาณมีจำนวนค่อนข้างจำกัดในการบริหารจัดการ

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การจัดเก็บขยะไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน
๒. ปัญหาकुคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่

๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

๑. ปัญหาขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขและอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๓. ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
๔. ปัญหาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดสมอง ผู้ป่วยติดเตียง
๕. ปัญหาผู้ป่วยโรคกระดูกและข้อไม่สามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพได้อย่างทั่วถึง

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาสถานที่ไม่พอเพียงต่อการให้บริการ



๒. ปัญหาการขาดการส่งเสริมด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒. สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
๓. ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ
๔. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
๕. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง
๖. ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช
๗. ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่ ปรับปรุงหอดักน้ำประปา เเจาะบ่อบาดาลเพิ่ม เปลี่ยนเครื่องสูบน้ำชนิดไดน้ำ

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิการเกษตร
๒. ต้องการความรู้ ด้านวิชาการและทัศนศึกษา
๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆและสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. ก่อสร้างแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
๒. ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๓. ต้องการได้รับความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. จัดหาระบบการบริหารกิจการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๖. กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
๗. จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การอบรม อบรม

๙. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด

๑๐. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่เทศบาล

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๑. ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้การเมือง การเลือกตั้งทุกระดับ
๒. ต้องการให้มีการจัดเวทีชาวบ้าน เวทีประชาธิปไตยระดับหมู่บ้าน
๓. ต้องการให้มีการจัดตั้งผู้สังเกตการณ์การเลือกตั้งทุกระดับ
๔. ต้องการเพิ่มบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
๒. ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๔. ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงคลองหรือปล่อยควันพิษ

๔.๒.๖ ความต้องการด้านสาธารณสุข



๑. ต้องการให้มีบริการด้านข้อมูลข่าวสาร
๒. ต้องการให้เจ้าหน้าที่ให้ความรู้และลงพื้นที่เพื่อควบคุมป้องกันโรคติดต่อ
๓. ต้องการได้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการคัดแยกขยะในชุมชน
๔. ต้องการให้มีสถานที่ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ผู้ป่วยโรคกระดูกและข้อ
๕. ต้องการให้เจ้าหน้าที่พาผู้ป่วยไปโรงพยาบาลเพื่อประเมินสภาพความพิการในการขอรับ

เบี้ยผู้พิการ/ต่อบัตรผู้พิการ

๔.๒.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่
๒. ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

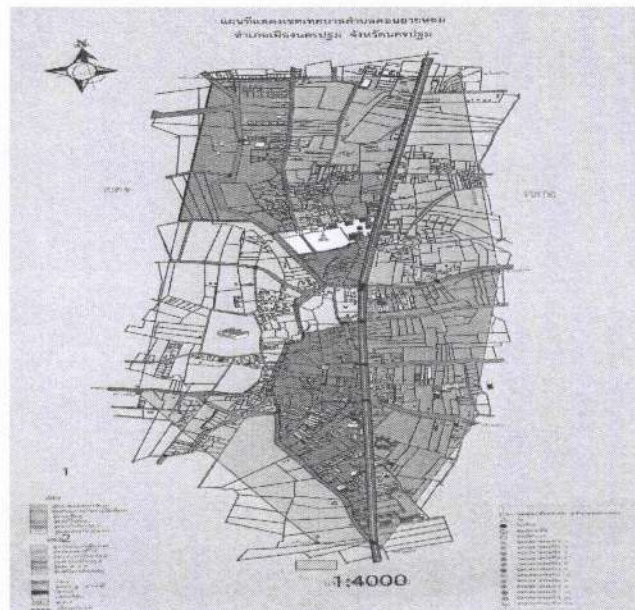
๓. จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน
๔. ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
๕. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
๖. ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

(๑) ด้านกายภาพ

๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลตำบลดอนยายหอม เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตั้งอยู่ที่ ๙๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลดอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔.๖๔๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่ที่ ๑ (บางส่วน) หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓ (บางส่วน)



๒) ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของเทศบาลตำบลดอนยายหอม มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองธรรมชาติผ่านใจกลางพื้นที่ เหมาะแก่การเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์

๓) ลักษณะทางภูมิอากาศ



ภูมิอากาศของเทศบาลตำบลดอนยายหอม มีลักษณะคล้ายคลึงกับจังหวัดอื่นในภาคกลาง คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - กันยายน
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์

๔) ลักษณะของดิน

เป็นดินที่ลุ่มเช่นดินทั่วไปในบริเวณจังหวัดใกล้เคียง ความอุดมสมบูรณ์ของดินปานกลางเป็นดินสีดำคล้ายดินเลน และดินเหนียวมีความชุ่มน้ำสูง

(๒) ด้านการเมือง / การปกครอง

๑) เขตการปกครอง

หมู่ที่ ๑ ตำบลดอนยายหอม (ฝั่งใต้) ประกอบไปด้วยชุมชนดังต่อไปนี้

- ชุมชน ๗๘๙
- ชุมชนกลางบ้าน หมู่ที่ ๑
- ชุมชนโคกทรัพย์เจริญ
- ชุมชนคลองน้ำใส

หมู่ที่ ๒ ตำบลดอนยายหอม (ฝั่งใต้) ประกอบไปด้วยชุมชนดังต่อไปนี้

- ชุมชนพอเงินพัฒนา
- ชุมชนคลองน้ำใส (บางส่วน)
- ชุมชนกลางบ้าน หมู่ที่ ๒

หมู่ที่ ๓ ตำบลดอนยายหอม (ฝั่งเหนือ) ประกอบไปด้วยชุมชนดังต่อไปนี้

- ชุมชนข้างวัดพัฒนา
- ชุมชนโพธิ์ทอง
- ชุมชนชายคลองพัฒนา
- ชุมชนสันคู
- ชุมชนกลางบ้านร่วมใจพัฒนา
- ชุมชนทุ่งแผ่นดินทอง

๒) การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลดอนยายหอม มีเขตการเลือกตั้ง จำนวน ๒ เขต

๑. เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบไปด้วยชุมชนดังต่อไปนี้

- ชุมชนชายคลองพัฒนา
- ชุมชนกลางบ้านร่วมใจพัฒนา
- ชุมชนสันคู
- ชุมชนโพธิ์ทอง
- ชุมชนข้างวัดพัฒนา
- ชุมชนพอเงินพัฒนา

๒. เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบไปด้วยชุมชนดังต่อไปนี้

- ชุมชน ๗๘๙
- ชุมชนโคกทรัพย์เจริญ
- ชุมชนกลางบ้าน หมู่ที่ ๑
- ชุมชนกลางบ้าน หมู่ที่ ๒
- ชุมชนคลองน้ำใส
- ชุมชนทุ่งแผ่นดินทอง

(๓) ประชากร

มีประชากร ทั้งสิ้น ๖,๓๖๓ คน แยกเป็นชาย ๓,๐๖๐ คน หญิง ๓,๓๐๓ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๒๕๑ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๖)

(๔) สภาพทางสังคม

๑) การศึกษา

ศูนย์พัฒนาก่อนวัยเรียน จำนวน ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) จำนวน ๑ แห่ง

- โรงเรียนวัดดอนยายหอม (หลวงพ่อดำเงินอุปถัมภ์)

ระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง



-โรงเรียนวัดดอนยายหอม (หลวงพ่ोजินอุบลัมภ์)

ระดับมัธยมศึกษา

จำนวน ๑ แห่ง

-โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย ๒ หลวงพ่ोजินอนุสรณ์

๒) สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนยายหอม จำนวน ๑ แห่ง

ศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

(๕) ระบบบริการพื้นฐาน

๑) การคมนาคมขนส่ง

ถนนการขนส่งระหว่างชุมชนกับพื้นที่ภายนอก การคมนาคมของเทศบาลตำบลดอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม เน้นการคมนาคมทางบกโดยมีถนนหลวงสายพระประโทน-บ้านแพ้ว เป็นถนนหลักในการขนส่งสินค้าและมีถนนภายในเขตเทศบาลอีกจำนวน ๑๐ สาย ซึ่งได้แก่ ถนนเทศบาล ๑ ถึงถนนเทศบาล ๑๐ ส่วนใหญ่จะเป็นถนน ค.ส.ล. และยังมีบางพื้นที่ยังเป็นถนนลูกรัง และยังมีเส้นทางคมนาคมอื่นอีกได้แก่

-การคมนาคมทางรถไฟ เทศบาลตำบลดอนยายหอม อยู่ห่างจากสถานีรถไฟนครปฐม ด้านทิศตะวันออกประมาณ ๑๒ กิโลเมตร โดยรถไฟทุกขบวนที่เดินทางผ่านสถานีรถไฟนครปฐมจะมุ่งหน้าลงสู่ภาคใต้

-การคมนาคมทางรถยนต์ เทศบาลตำบลดอนยายหอมอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๗๐ กิโลเมตร ซึ่งมีถนนสายหลักได้แก่ ถนนสายเพชรเกษม ซึ่งเป็นทางหลวงแผ่นดินเป็นเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อติดต่อระหว่างจังหวัดนครปฐมกับจังหวัดใกล้เคียง เช่น ราชบุรี เพชรบุรี โดยมีถนนสาย พระประโทน-บ้านแพ้วเชื่อมต่อกันบริเวณหน้าวัดพระประโทนเจดีย์ สำหรับบริการรถโดยสารและยานพาหนะต่างๆ ในเขตอำเภอเมืองมีบริการโดยสารประจำทางสายนครปฐม-บ้านแพ้ว ซึ่งรับโดยสารตั้งแต่ ท่ารถนครปฐม-บ้านแพ้ว นอกจากนี้ยังมีสายนครปฐม ตลาดจินดา และนครปฐม ลำไยยก ซึ่งรถโดยสาร ประจำทาง ทั้ง ๓ สายนี้ใช้ถนนสายพระประโทน-บ้านแพ้วเป็นสายหลัก

๒) การไฟฟ้า

การให้บริการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม อยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาจังหวัดนครปฐม มีครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้าเกือบครอบคลุมทั้งหมด จากจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๒,๒๒๘ ครัวเรือน

๓) การประปา

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้รับการบริการประปาจากการประปาส่วนภูมิภาคสาขานครปฐม ซึ่งในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม มีจำนวนครัวเรือนผู้ใช้น้ำประปา ทุกครัวเรือน

(๖) ระบบเศรษฐกิจ

๑) การเกษตร

การเกษตรพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม จะประกอบไปด้วย

- สวนผลไม้ต่าง ๆ ซึ่งออกตามฤดูกาล เช่น ฝรั่ง พุทรา มะม่วง
- ปลูกข้าว

๒) การปศุสัตว์

การปศุสัตว์พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม จะประกอบไปด้วย

- เพาะเลี้ยงกุ้ง , ปลาน้ำจืด เพื่อการบริโภค

๓) การท่องเที่ยว



สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้แก่ วัดดอนยายหอม ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ของชาวดอนยายหอมและเขตใกล้เคียงรวมถึงผู้มีจิตศรัทธาที่มาเยี่ยมเยียน นอกจากนี้ที่วัดยังมีรูปปั้นของหลวงพ่ोजินในอดีตที่ทำจากหุ่นขี้ผึ้งอยู่ที่ตักหลวงพ่ोजิน และที่ศาลาธรรมโสฬสจะเป็นที่เก็บโรงศพของหลวงพ่ोजินและตักสำหรับเก็บศพหลวงพ่อแช่ม รวมถึงรูปปั้นของคุณยายหอมซึ่งเป็นที่เคารพสักการะบูชาของชาวตำบลดอนยายหอมและผู้อยู่ใกล้เคียง

๔) อุตสาหกรรม

การประกอบอาชีพอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กและอุตสาหกรรมครัวเรือน เช่น การทำผลไม้ดอง อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้แก่ โรงงานผลิตอาหารสัตว์ โรงงานผลิตผลไม้กระป๋อง โรงงานผลิตเซรามิก และโรงงานหล่อไฟ และอุปกรณ์ไฟฟ้า เป็นต้น

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำนวน ๒ แห่ง

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

๕) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม มีจำนวน ๑ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มสตรีพัฒนาเทศบาลตำบลดอนยายหอม (จัดตั้งตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอนยายหอม ที่ ๒๘ / ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งกลุ่มสตรีพัฒนาเทศบาลตำบลดอนยายหอม ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

(๗) ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑) การนับถือศาสนา

- ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙ ของจำนวนประชากร จำนวน ๑ วัด

- ผู้นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ - ของจำนวนประชากร มัสยิด จำนวน - แห่ง

- ผู้นับถือศาสนาคริสต์จำนวน ร้อยละ ๑ ของจำนวนประชากร โบสถ์คริสต์ จำนวน - แห่ง

๒) ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีสงกรานต์ เดือนเมษายน

- รดน้ำขอพรผู้ใหญ่ ทำบุญเลี้ยงพระ สรงน้ำพระ

ประเพณีวันลอยกระทง เดือนพฤศจิกายน

- กิจกรรมลอยกระทง

ประเพณีวันเข้าพรรษา

- กิจกรรมจัดขบวนแห่เทียนพรรษา เพื่อไปถวายวัดดอนยายหอม

๓) OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ปลานิลแดดเดียวไร้ก้าง

- ยาสมุนไพรอยู่ดีมีสุข

- ดอกไม้จันทร์

- ดอกไม้ประดิษฐ์

- ไข่เค็ม

- กระเป๋ากัดทอ

- ข้าวสารโรงสีชุมชน (ตรารังผึ้ง)

- ปลาข้าวควัสมุนไพร

(๘) ทรัพยากรธรรมชาติ

๑) น้ำ



แหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบไปด้วยคลองธรรมชาติ จำนวน ๗ คลอง ได้แก่

- | | |
|-------------------|----------------|
| ๑.๑ คลองดอนยายหอม | ๑.๕ คลองน้อย |
| ๑.๒ คลองหัวโคก | ๑.๖ คลองยายจีบ |
| ๑.๓ คลองกลาง | ๑.๗ คลองใหญ่ |
| ๑.๔ คลองน้ำใส | |

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ดังนี้

๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่อง และโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้าง



รายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนา ที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่สามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมี ความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความ เอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศ ในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และ ความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของ ประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน ของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหาร จัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยใน ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคมน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไป กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการ แก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศ เพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำมาทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทาง



ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัลและการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ใน อนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึง การเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษา ที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความ ถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งใน มิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่ มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการ



ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคม ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติดังกล่าวอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรม ตามหลักนิติธรรม

๒) แผนพัฒนาภาค/ แผนพัฒนามูลนิธิจังหวัด

๒.๑ แผนพัฒนาภาคกลาง

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

“ ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรมสีเขียว ประตูก่อสร้าง เมืองนวัตกรรมอาหาร ศูนย์กลางสินค้าเกษตร ศูนย์กลางประมงแปรรูป ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มรดกโลก แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ”

๑) เพิ่มขีดความสามารถฐานอุตสาหกรรมเดิม และพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นฐานรายได้ใหม่ เพื่อเป็นศูนย์อุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๒) พัฒนาอาหารและสินค้าเกษตรให้ทันสมัย เพื่อเป็นฐานการผลิตที่ได้มาตรฐานโลก และเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารของประเทศ

- ส่งเสริมปศุสัตว์มีคุณภาพ ได้มาตรฐานปลอดภัย สอดคล้องความต้องการผู้บริโภค โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีผลิตที่ทันสมัย พันธุ์ที่เหมาะสม ปรับปรุงระบบบริหารจัดการตลาด ได้แก่ โคเนื้อ โคเนื้อในจังหวัดสระบุรี ราชบุรี และ สุกร ไก่ เป็ด ในจังหวัดราชบุรี นครปฐม

- สนับสนุนเกษตรกรใช้วิธีเพาะปลูกที่เหมาะสม โดยสนับสนุนเกษตรกรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ลดการใช้สารเคมี เพื่อฟื้นฟูและปรับปรุงดินที่มีปัญหา ได้แก่

☐ นครนายก นครปฐม ปทุมธานี สระบุรี อุทัยฯ : ปัญหาดินเปรี้ยว

☐ นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท ปราชญ์บุรี : ปัญหาดินเค็ม

๓) ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเป็นศูนย์รวมท่องเที่ยวของเอเชียที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

- ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านโบราณสถานและสถานที่สำคัญด้านวัฒนธรรมประเพณี โดยฟื้นฟูและจัดระเบียบแหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและนำไปสู่การสร้างฐานรายได้ของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร

๒.๑.๒ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนภาคกลางให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๑.๓ พัฒนาเมืองนำอยู่ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เศรษฐกิจดี เดินทางสะดวก ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีคุณภาพ ทั้งถึง สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ความหลากหลาย และศักยภาพของเมือง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

- พัฒนาเมืองปริมณฑล เป็นเมืองศูนย์กลางการบริการธุรกิจ การพาณิชย์ การขนส่ง และ โลจิสติกส์ ด้านสุขภาพและการศึกษา และเมืองที่อยู่อาศัย ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร โดยการ

☐ ประสานโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐาน ขนส่งสาธารณะ และบริการทางสังคม กับมาตรการทางผังเมืองในการชี้แจงให้การขยายตัวเป็นไปอย่างมีแบบแผนและเหมาะสม



□ จัดสิ่งแวดลอมเมืองให้อุตสาหการอยูอาศัย เดินทางขนส่งสะดวกปลอดภัย ปองกันน้ำท่วม - น้ำเสีย มีพื้นที่สีเขียวเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและ กิจกรรมต่าง ๆ

๒.๑.๔ ปกป้อง พันธุ์พืชรพยการธรรมชาติและสิ่งแวดลอม ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมบริหารจัดการ และควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลกระทบ เพื่อให้เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศ เกื้อหนุนการดำรงชีวิตอย่าง ยั่งยืน

๒.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

จังหวัดนครปฐม จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประกอบด้วย ๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนา

“ กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster) ”

พันธกิจ

๑. ปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของชุมชนและภาคการผลิตให้มีความสามารถในการแข่งขัน โดยนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเกษตรอัจฉริยะ (Smart Ecosystem)

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเดินทางสัญจร รวมทั้งคำนึงถึง ความปลอดภัย (Smart Mobility and Smart Safety)

๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัย ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข สู่การเป็น เมืองน่าอยู่ (Smart Citizen)

๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม (Smart Tourism)

เป้าประสงค์รวม

เศรษฐกิจมั่นคง ประชาชนมีคั่ง และความสุขที่ยั่งยืน

เศรษฐกิจมั่นคง : ประเมินจากอัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด ร้อยละ ๓.๕

ประชาชนมีคั่ง : ประเมินจากมูลค่าผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดเฉลี่ยต่อหัว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔

ความสุขที่ยั่งยืน : ประเมินจากดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) เฉลี่ยของกลุ่มจังหวัดต้อง

ไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของปี ๒๕๖๒ (หรือไม่น้อยกว่า ๐.๖๖๕๔)

ประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์ และแนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

๔ ประเด็นการพัฒนา	๘ วัตถุประสงค์	๑๐ แนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และ พาณิชยกรรม ด้วยระบบอัจฉริยะ	๑. เพิ่มมูลค่าในการผลิต ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ๒. สร้างสิ่งแวดลอม ยกระดับและขีด ความสามารถของคณาทำงาน และผู้ประกอบการ SMEs ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ	๑. ส่งเสริมการทำเกษตรอัจฉริยะ เพื่อผลิตสินค้าเกษตร มูลค่าสูงและลดต้นทุนการผลิต ๒. พัฒนาแรงงานให้มีทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของการย้ายฐานการผลิต และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจ ๓. สร้างสิ่งแวดลอม ยกระดับและขีดความสามารถของคณาทำงานและผู้ประกอบการ SME และภาคอุตสาหกรรม



๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย	๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนส่งสาธารณะ และโลจิสติกส์เพื่อรองรับการเติบโตของเมืองและบริการประชาชนอย่างทั่วถึง ๔. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติอย่างยั่งยืน	๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของเมือง/ชุมชน และเพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ ๕. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำและระบบป้องกันน้ำท่วมเขตเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่	๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๖. เสริมสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้ประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ	๖. เสริมสร้างอาชีพให้ประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ ๗. ส่งเสริมสถานบริการสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง สถานบริการสุขภาพที่มีสุขภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย	๗. เพิ่มรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว ๘. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมรองรับการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต	๘. พัฒนาท่องเที่ยววัฒนธรรมการเชื่อมโยงทางชาติพันธุ์ ๙. พัฒนาพื้นที่เชิงทางการเกษตรมูลค่าสูง รองรับการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้แบบ one day trip และเพิ่มรายได้จากกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงกับจัดการประชุมนานาชาติ

ที่มา : กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สำนักงานจังหวัดนครปฐม

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริการสาธารณะ

๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุในอนาคตข้างหน้า พื้นที่ตำบลดอนยายหอมเป็นตำบลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒ หน่วยงาน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม และเทศบาลตำบลดอนยายหอม และเป็นขนาดกลางที่มีประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยยึดแนวทางวิถีชีวิตตามแบบพุทธศาสนา ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและการปศุสัตว์น้ำเป็นอาชีพหลัก ความคาดหวังในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุข น่าอยู่ และมีฐานะความเป็นที่ดี และสนองตามนโยบายของรัฐ จึงได้กำหนด **วิสัยทัศน์** ดังนี้

“ชุมชนเข้มแข็ง คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ดอนยายหอมน่าอยู่”



๒) ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น (แผนงานการศึกษา)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผนงานศาสนาและวัฒนธรรม)

กลยุทธ์ที่ ๓ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (แผนงานบริหารงานทั่วไป)

กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับปรุงจัดหาปัจจัยเครื่องมือเครื่องใช้และการพัฒนาอาคารสถานที่ตลอดจน สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน (แผนงานบริหารงานทั่วไป)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ ให้กับประชาชนในท้องถิ่น ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและส่งเสริมสินค้า OTOP (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑ อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ หรือการฝึกทักษะ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำ ความรู้ ความชำนาญ ไปใช้สำหรับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ในการดูแล สุขภาพของประชาชนในชุมชน (แผนงานสาธารณสุข)

กลยุทธ์ที่ ๒ การตรวจปฏิบัติการเชิงรุกตามมาตรการต่างของด้านสาธารณสุข เพื่อการมี สุขภาพที่แข็งแรง และลดอัตราการสูญเสียชีวิตด้วยมาตรการตรวจคัดกรองเบื้องต้น โดยศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลอนายาหอม (แผนงานสาธารณสุข)

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ (แผนงานสังคม สงเคราะห์)

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน (แผนงานรักษาความสงบภายใน)

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น (แผนงาน รักษาความสงบภายใน)

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ (แผนงานรักษาความสงบภายใน)

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดงานแข่งขันกีฬาในชุมชน (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)

กลยุทธ์ที่ ๘ การฝึกอบรมให้ความรู้ และเพิ่มทักษะ ในการดำรงชีวิตให้ห่างไกลจากยาเสพติด และอบายมุข (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การรักษาความสะอาด (แผนงานสาธารณสุข)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนโครงการ/กิจกรรม ให้เยาวชนมีความรู้เกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว ในชุมชนต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลอนายาหอม และสามารถถ่ายทอด



ความรู้ หรือประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน (แผนงานการศึกษา)

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงและฟื้นฟูโบราณสถาน เพื่อทำนุบำรุงอัตลักษณ์ของตำบลดอนยายหอม (แผนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ การขับเคลื่อนการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (แผนงานบริหารทั่วไป)

กลยุทธ์ที่ ๒ การรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม ด้วยการแก้ปัญหาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้ง ๑๒ ชุมชน และการบูรณาการของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนที่ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม/มาตรการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม เพื่อการพัฒนาที่มั่นคง ยั่งยืน และสามารถนำไปต่อยอดในอนาคตได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทาง คมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ (แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา)

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม (แผนงานเคหะและชุมชน)

กลยุทธ์ที่ ๓ ดูแลบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ (แผนงานการเกษตร)

๓) เป้าประสงค์

- ๓.๑ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ตลอดจนการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ให้มีความเป็นอัตลักษณ์ที่เด่นชัด โดดเด่น และเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน และมีนัยสำคัญ
- ๓.๓ การให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ เพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรง และมีจิตใจที่แจ่มใส
- ๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอาชีพ พัฒนาศักยภาพคนและชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๓.๕ มุ่งส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๖ พัฒนาในการจัดการขยะมูลฝอย การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๓.๗ การรักษาระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
- ๓.๘ การสร้างระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพ

๔) ตัวชี้วัด

- ๔.๑ ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม มีระบบการคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย รวมถึงระบบสาธารณูปการและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน
- ๔.๒ ร้อยละ ๘๐ ของเด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพด้านการศึกษา



- ๔.๓ ร้อยละ ๘๐ ของประชากรได้รับการรักษาพยาบาลขั้นปฐมภูมิเมื่อเจ็บป่วย
- ๔.๔ ร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔.๕ ร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนมีการกำจัดขยะอย่างถูกต้องสุขอนามัย
- ๔.๖ ร้อยละ ๕๐ ของประชากรมีความรู้ ความสนใจด้านสิ่งแวดล้อม
- ๔.๗ ร้อยละ ๕๐ ของพื้นที่มีการปลูกต้นไม้หรือมีพื้นที่ได้รับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- ๔.๘ ร้อยละ ๕๐ ของประชากรเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะของท้องถิ่น
- ๔.๙ ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ดี สะดวก เสมอภาคและทั่วถึง

๕) คำเป้าหมาย

- ๑. ชุมชนน่าอยู่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร้อยละ ๘๐
- ๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ ร้อยละ ๘๐
- ๓. ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และลดอัตราการเจ็บป่วย ร้อยละ ๘๕
- ๔. ประชาชนร่วมอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า ร้อยละ ๘๐
- ๕. ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการอย่างเป็นธรรม ร้อยละ ๘๐
- ๖. ด้านโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ ร้อยละ ๘๕

๖) กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนและสถาบันครอบครัว
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมโรคติดต่อ การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาเสพติด
- กลยุทธ์ที่ ๖ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- กลยุทธ์ที่ ๗ ปรับปรุงจัดหาปัจจัยเครื่องมือเครื่องใช้และการพัฒนาอาคารสถานที่ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๘ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทาง คมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- กลยุทธ์ที่ ๙ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม
- กลยุทธ์ที่ ๑๐ ก่อสร้าง ปรับปรุง แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- กลยุทธ์ที่ ๑๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๑๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ
- กลยุทธ์ที่ ๑๓ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ ๑๔ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ
- กลยุทธ์ที่ ๑๕ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและส่งเสริมสินค้า OTOP
- กลยุทธ์ที่ ๑๖ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการให้กับประชาชนทุกระดับและพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ



กลยุทธ์ที่ ๑๘ ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา สถานที่นันทนาการ
กลยุทธ์ที่ ๑๙ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ
ท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๒๐ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
ประชาชน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis) ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒. การสาธารณูปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
๑. มีเส้นทางสัญจรไปมาสะดวกได้มาตรฐาน ๒. ผู้บริหารจัดการงบประมาณให้เป็นอันดับแรก	๑. เทศบาลขาดแคลนบุคลากรด้านช่าง ๒. โครงการบางโครงการมีผลกระทบต่อประชาชนและใช้ งบประมาณมาก ขาดการประเมินผล ทำให้ไม่ทราบ ประสิทธิภาพประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวาง ผังเมือง
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
๑. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้าง พื้นฐานครบถ้วน ๒. ประชาชน ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑. ข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ ซึ่งไม่อำนวยให้การพัฒนา ปรับปรุง และประเมินผลของโครงการ



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข	๑. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
๑. การบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ ๓. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ	๑. มีประชากรแฝงอพยพมาอยู่อาศัยในเขตเทศบาล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณภัย ๒. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ชุมชนปลอดภัย เสพ ติดและส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน	๑. เทศบาลขาดบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขด้านวิชาชีพตาม ศักยภาพของสถานบริการสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า ๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
๑. มีองค์กรเอกชนที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตเทศบาล โดยเทศบาลให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ ๒. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหาอาชญากรรม	๑. มีประชากรแฝงอพยพมาอยู่อาศัยในเขตเทศบาล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก



๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ตอนล่าง และเขตพื้นที่ที่สลับเปลี่ยนเศรษฐกิจ	๑. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย ๒. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	๑. ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก ๒. มีปัญหาความยากจนในชุมชน ๓. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานงาน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. ภูมิศาสตร์ของพื้นที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม ๒. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ในการดูแลสิ่งแวดล้อม ๒. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน ๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย ๓. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย	๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย ๓. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ๒. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกามีกฎกระทรวง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	๑. การสืบสาน อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง ๒. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน และผู้พิการ
๔. การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
๕. การดำเนินการหรือบริการสาธารณะ
๖. หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการแก้ปัญหามหาการทุจริต ๒. มีสถานที่กลางการรับของ-เปิดของประกวดราคา	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล ๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๒. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ ๓. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส	๑. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ๒. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง เช่น เทศบาลตำบลดอนยายหอม วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๒ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๒.๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๒.๔ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๒.๕ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๖ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๗ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๘ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนยายหอม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

สำนักปลัดเทศบาล มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๑๔ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ครูจำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๙ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา คงเหลือทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สูง จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างลงเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายลง จึงไม่สามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้ หากภาระค่าใช้จ่ายลดลงและสามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้ เทศบาลจะขอดำเนินการตามประกาศ ก.ท.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ต่อไป



กองคลัง มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา จึงขอยุบพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา คงเหลือทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สูง จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง ที่ว่างลงเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย จึงไม่สามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้ หากภาระค่าใช้จ่ายลดลง และสามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้ เทศบาลจะขอดำเนินการตามประกาศ ก.ท.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ต่อไป

กองช่าง มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๖ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สูง จึงไม่สามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้หากภาระค่าใช้จ่ายลดลง และสามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้ เทศบาลจะขอดำเนินการตามประกาศ ก.ท.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ต่อไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๐ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา จึงขอยุบพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา คงเหลือทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สูง จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างลง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย จึงไม่สามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้หากภาระค่าใช้จ่ายลดลง และสามารถกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างได้เทศบาลจะขอดำเนินการตามประกาศ ก.ท.เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ต่อไป อาจะกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการจำนวน ๑ อัตรา

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙๐ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ๓๕ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา ครูจำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๙๐ อัตรา จำเป็นต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของทางราชการ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนยายหอมดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนยายหอม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑. โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการคณะผู้บริหาร	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการคณะผู้บริหาร	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานบริหารการศึกษา - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ	๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานบริหารการศึกษา - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ	
๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ	๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ	
๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค ๓.๓ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค ๓.๓ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ - งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๐ เม.ย.๖๖ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๓ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๙ พ.ย.๖๕ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สาธารณภัย(ปง./ชง.)								
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๒	๒๒	๒๒	-๑	-	-	

ยบเลิก



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นแล้ว
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
รวมสำนักปลัดเทศบาล	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๕๗ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ค.๖๒ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองคลัง	๑๕	๑๔	๑๔	๑๔	-๑	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๐ ต.ค.๖๕ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓๑ ส.ค.๕๘ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓๑ ส.ค.๕๘ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๐ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค.๖๕ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๕๗ อยู่ระหว่างสรรหาของ ก.ท.
พยาบาลวิชาชีพ(ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๒	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๙๒	๙๐	๙๐	๙๐	-๒	-	-	



ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลคอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
ประมาณการรายจ่าย (รวมเงินอุดหนุน/ทั่วไป)	๖๖,๕๒๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๓,๕๐๐,๐๐๐	๗๗,๑๗๕,๐๐๐
ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๒๖,๖๐๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๙,๔๐๐,๐๐๐	๓๐,๘๗๐,๐๐๐
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
๑) เงินเดือน (พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)	๑๙,๖๐๕,๙๐๐	๒๐,๘๓๓,๗๔๐	๒๑,๔๓๒,๔๒๐	๒๒,๐๔๑,๖๑๒
๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %	๓,๗๑๗,๒๘๕	๓,๑๒๕,๐๖๑	๓,๒๑๔,๘๖๓	๓,๓๐๖,๒๔๒
รวม	๒๓,๓๒๓,๑๘๕	๒๓,๙๕๘,๘๐๑	๒๔,๖๔๗,๒๘๓	๒๕,๓๔๗,๘๕๔
คิดเป็นร้อยละ (%)	๓๕.๐๖	๓๔.๒๓	๓๓.๕๓	๓๒.๘๔



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘๒๐๐)
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙๐๘๐)
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐๙๐๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	(๓๕๒๒๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๒๖๐	ว่างเดิม
๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๒๖๐	ว่างเดิม
๗	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	(๓๐๗๙๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙๘๐๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔๖๘๐
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗๔๑๐)
๑๑	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๑๒๐)
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๘๐	(๑๕๕๒๐)
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	-	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘๘๔๐)
๑๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗๓๐๐)
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๒๗๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	(๒๒๗๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘๕๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕๐๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕๐๐๐)



๓๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๙๔๐๐)
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๙๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๖	คณงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๘	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างจากกรมฯ			กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๑	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๒	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๕๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๕๒,๘๐๐	๖๐,๔๘๐	๖๘,๔๗๒	เงินอุดหนุน
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๕,๒๐๐	(๑๕๕๐๐)
๓๕	ผู้ช่วยนักสหนาการ		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๗	คณงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในชั่วระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๓๘๒,๘๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๘๘๐	๑๕,๙๖๐	๕๓๒,๐๘๐	๕๔๗,๕๖๐	๕๖๓,๕๒๐	(๓๑๕๐๐)
๓๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																			
๔๔	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓๓๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕๐๐๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๑	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
กองช่าง																			
๕๒	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	(๑๗๒๗๐)
๕๖	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๗	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕๐๐๐)
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๕๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๙๔๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๐	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๖๑	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙๐๐๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๖๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๔	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๕	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑	๑	๕๘๔,๘๘๐	๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๖๕๗,๙๖๐	๖๗๘,๒๔๐	๖๙๘,๗๖๐	(๔๘๗๔๐)
๖๖	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๗,๓๖๐	๖๑๔,๘๘๐	๖๓๒,๘๘๐	(๔๒๘๙๐)
๖๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒๔๕๐)
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕๗๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕๐๐๐)
๗๐	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕๐๐๐)
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๖	คนงาน		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวมทั้งสิ้น		๙๒	๗๑	๑๙,๖๐๕,๙๐๐	๗๗๖,๔๐๐	๙๐	๙๐	๙๐	-๒	-	-	๔๕๑,๔๔๐	๔๙๘,๖๘๐	๖๐๙,๑๙๒	๒๐,๘๓๓,๗๔๐	๒๑,๔๓๒,๔๒๐	๒๒,๐๔๑,๖๑๒	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๓,๑๒๕,๐๖๑	๓,๒๑๔,๘๖๓	๓,๓๐๖,๒๔๒	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๓,๙๕๘,๘๐๑	๒๔,๖๔๗,๒๘๓	๒๕,๓๔๗,๘๕๔	
คิดร้อยละ ๔๐ จบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๔,๒๓	๓๓,๕๓	๓๒,๘๔	

งบประมาณปี ๒๕๖๗

๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณปี ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =

๗๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท

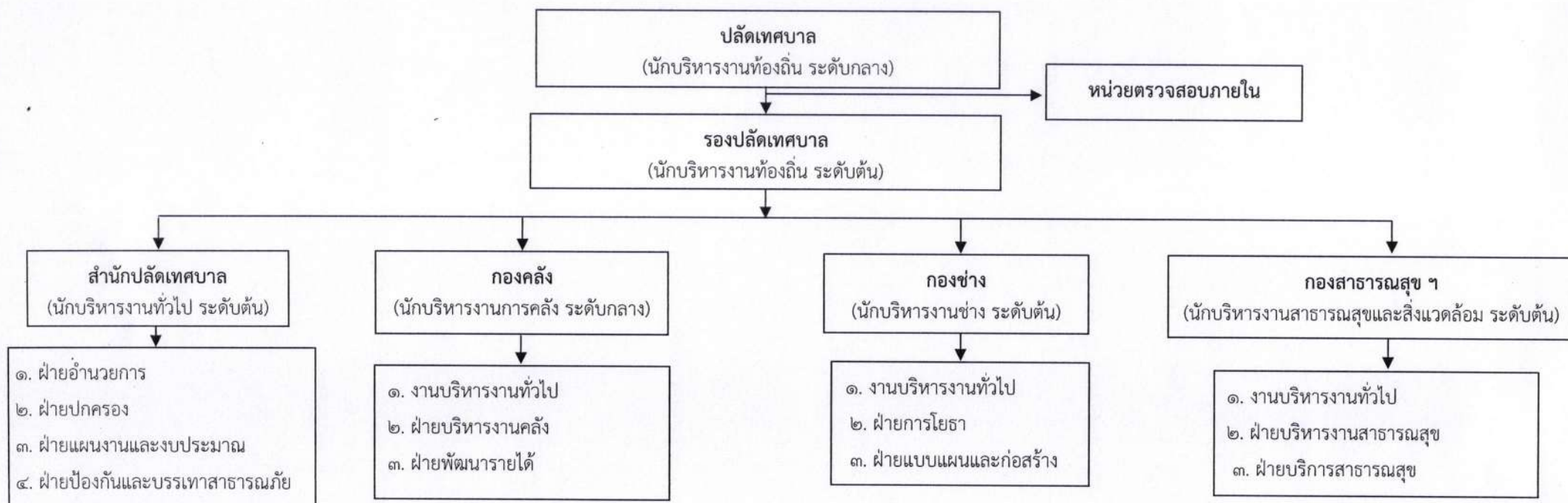
งบประมาณปี ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ =

๗๗,๑๗๕,๐๐๐ บาท



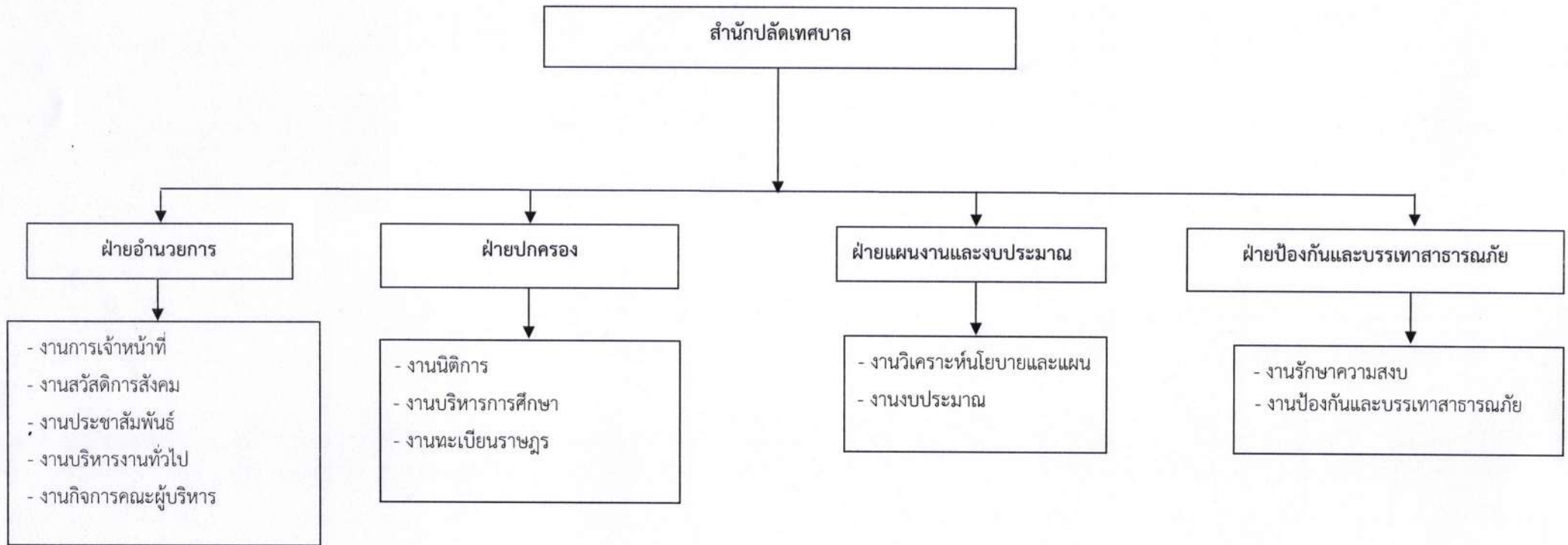
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างเทศบาลตำบลดอนยายหอม

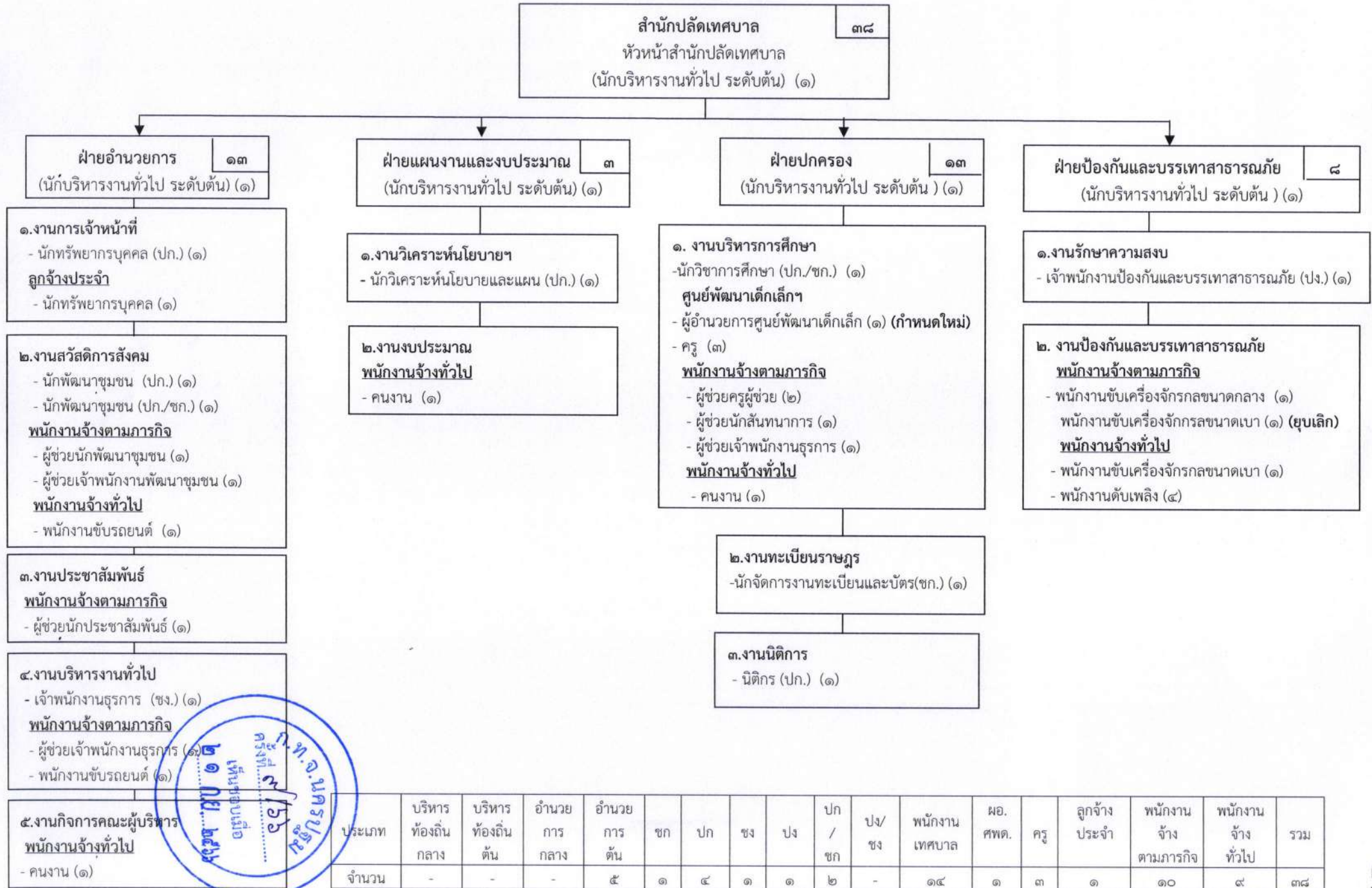


ประเภท	บริหารท้องถิ่น กลาง	บริหารท้องถิ่น ต้น	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ ชก	ปง/ ชง	พนักงาน เทศบาล	ผอ. ศพด.	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๑๓	๔	๔	๑	๓	๔	๓	๓๕	๑	๓	๒	๒๒	๒๗	๙๐

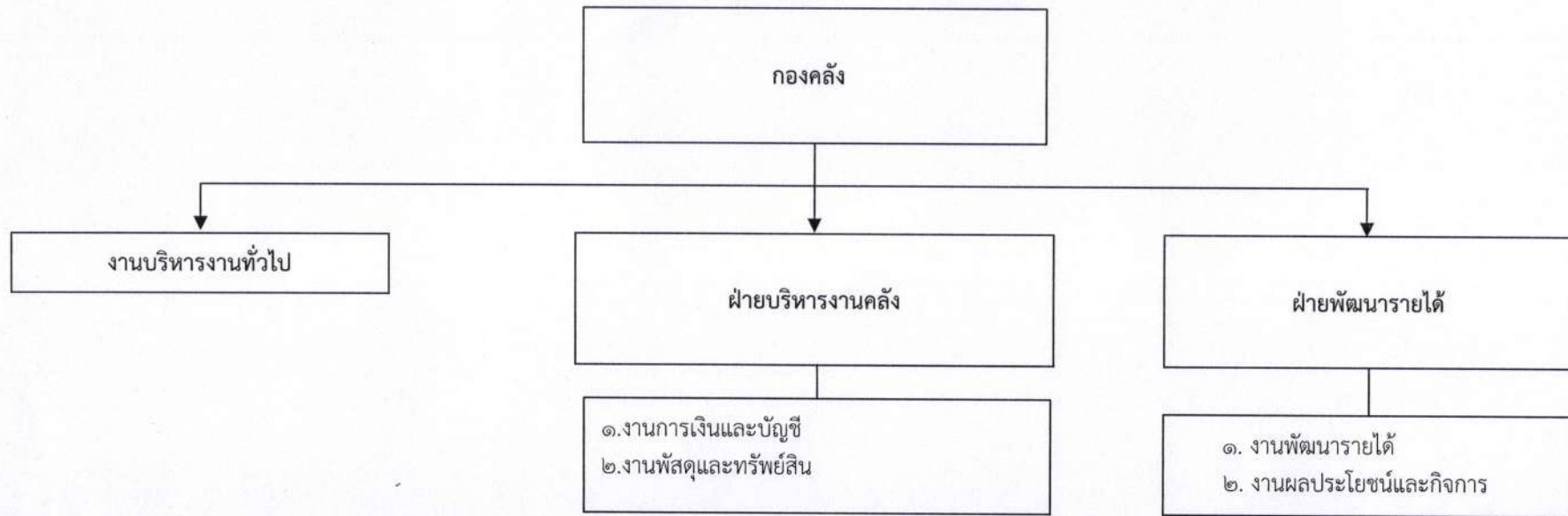
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



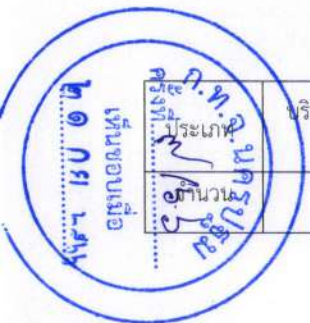
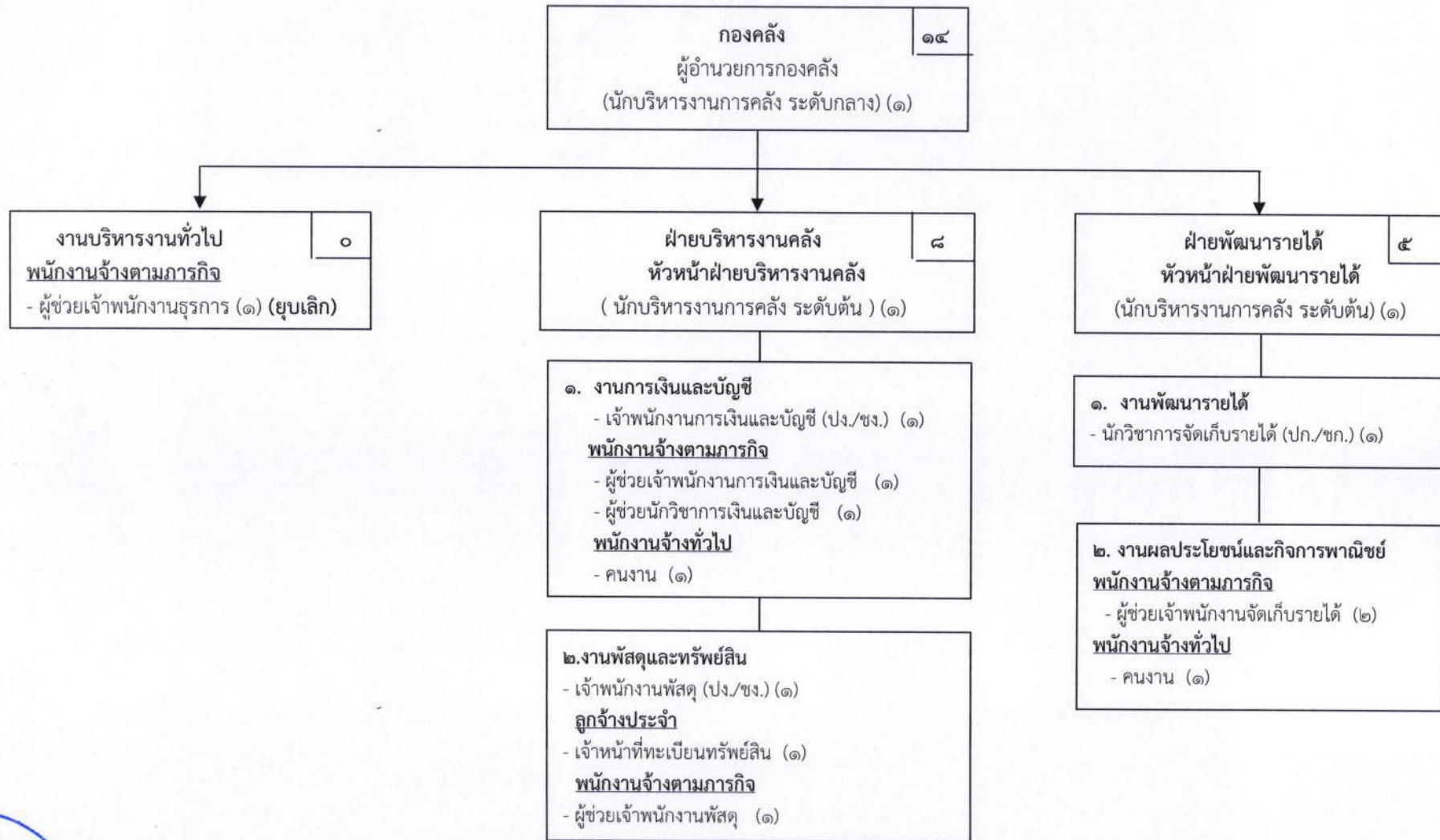
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



โครงสร้างกองคลัง

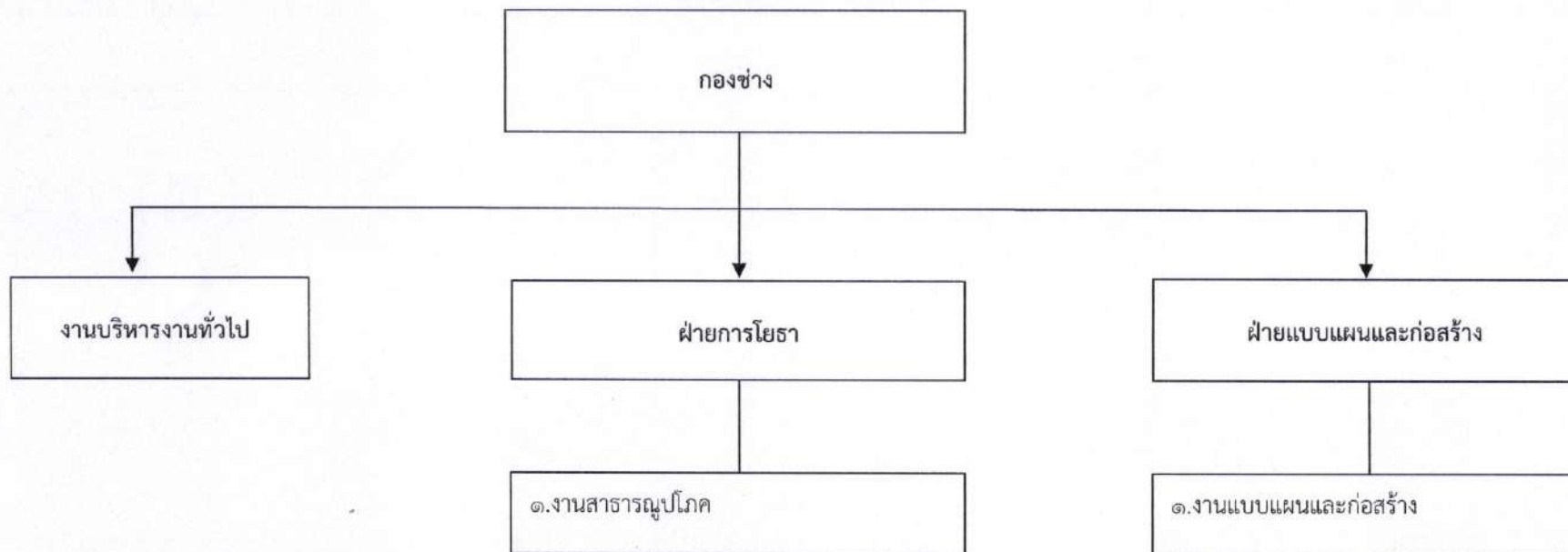


โครงสร้างองค์กร

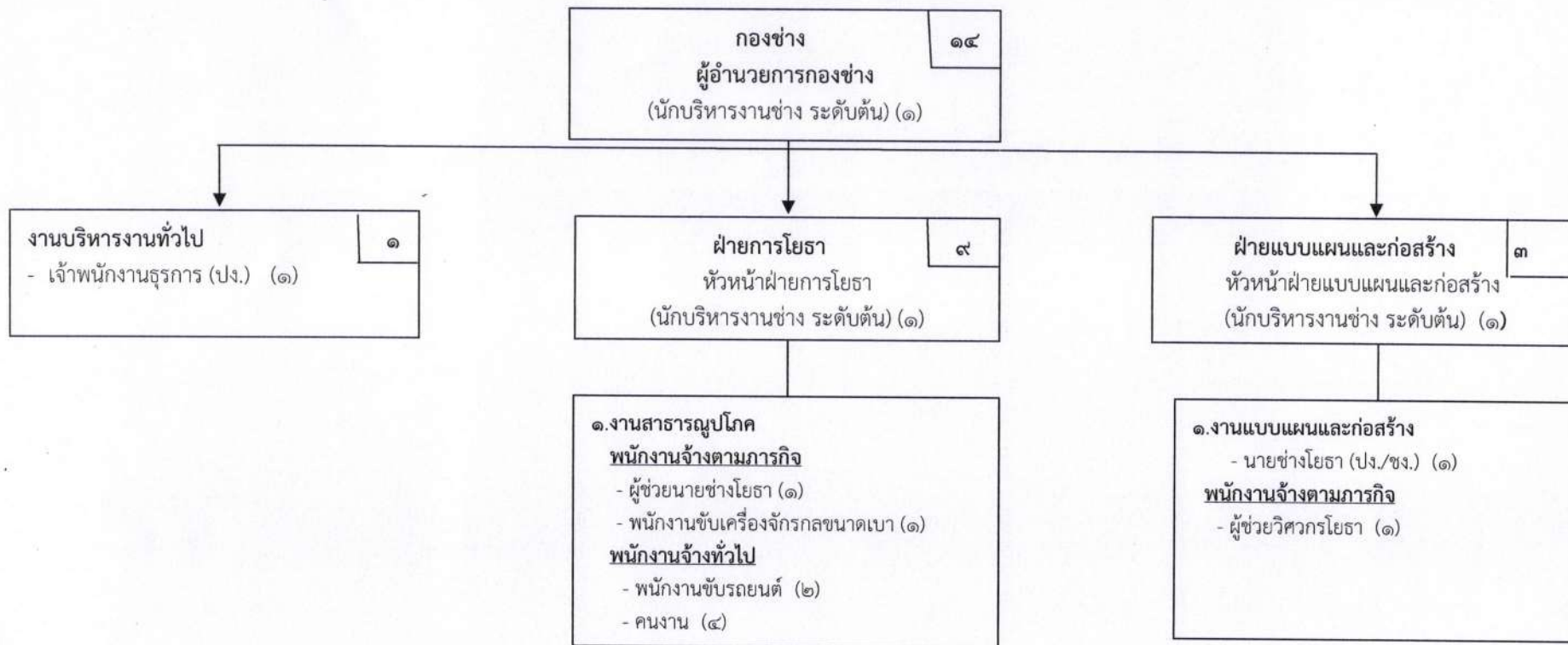


ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น กลาง	บริหารท้องถิ่น ต้น	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	พนักงาน เทศบาล	ผอ. ศพด.	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน คน	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	๒	๖	-	-	๑	๕	๒	๑๔

โครงสร้างกองช่าง



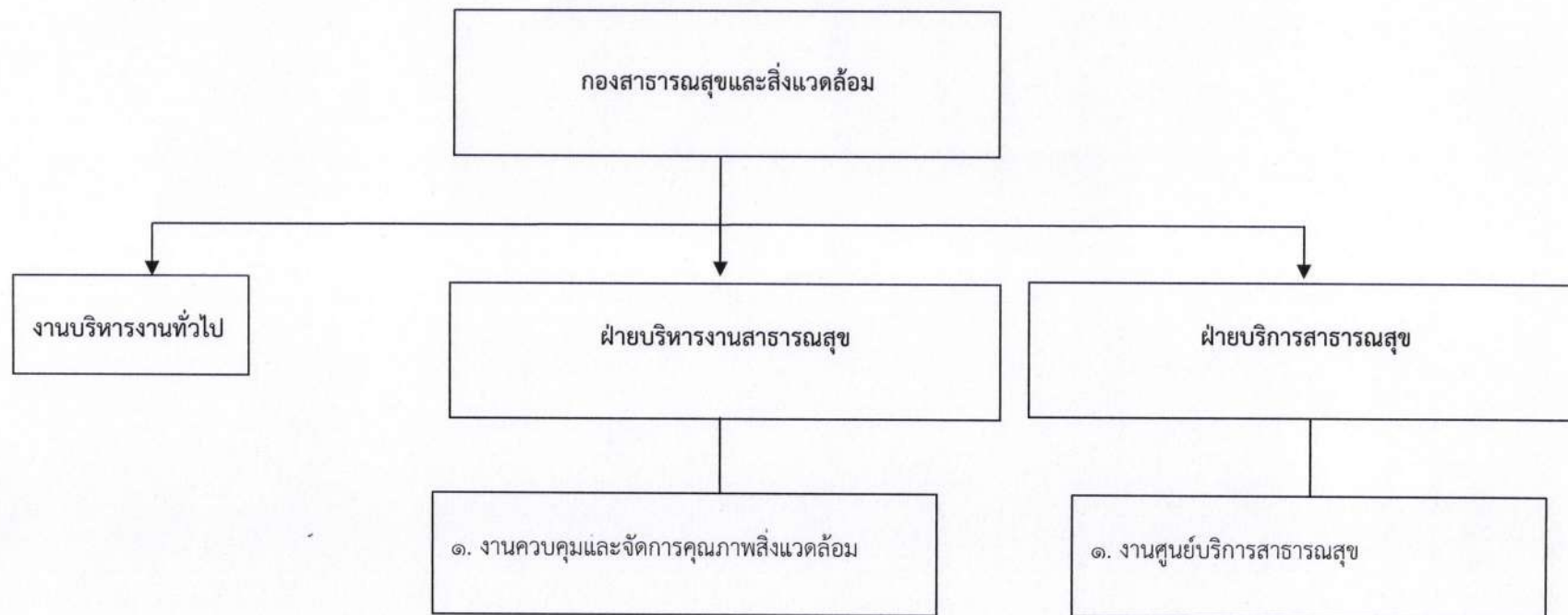
โครงสร้างกองช่าง



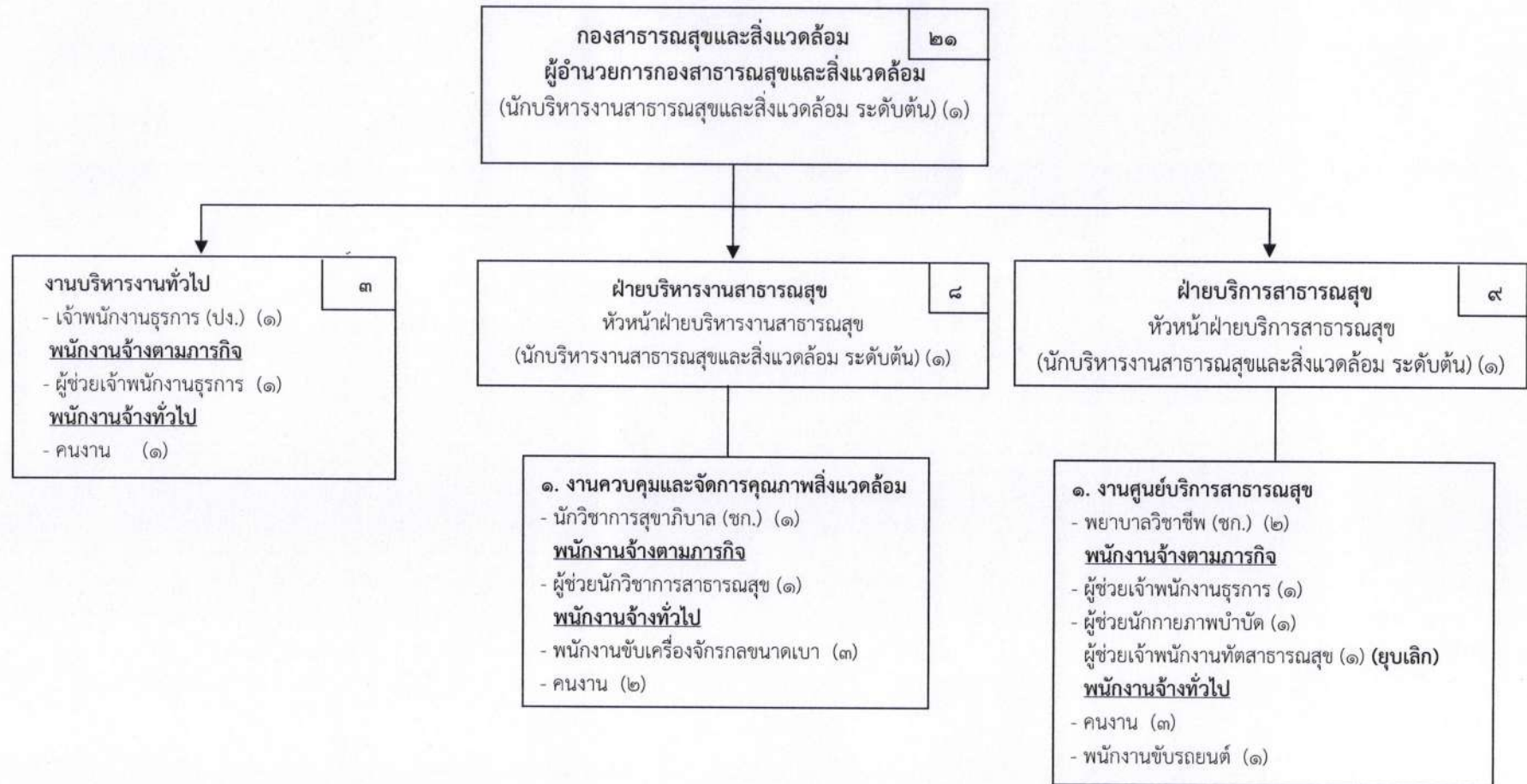
ประเภท	บริหารท้องถิ่น กลาง	บริหารท้องถิ่น ต้น	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	พนักงาน เทศบาล	ผอ. ศพด.	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๑	๕	-	-	-	๓	๖	๑๔



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

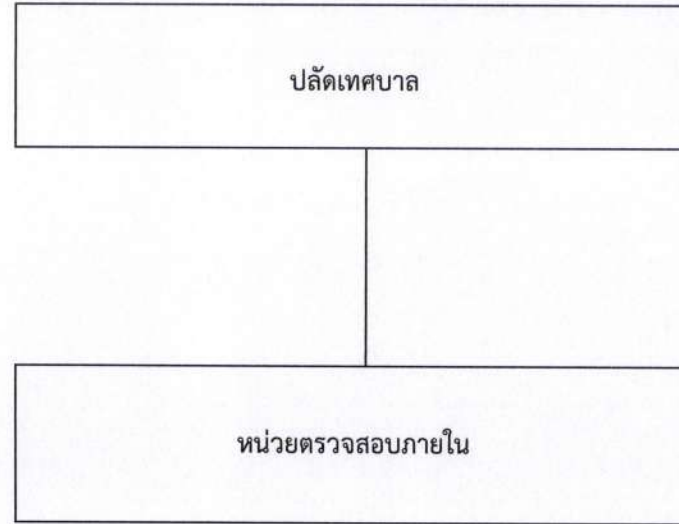


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลดอนยายหอม



ประเภท จำนวน	บริหารท้องถิ่น กลาง	บริหารท้องถิ่น ต้น	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	พนักงาน เทศบาล	ผอ. ศพด.	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
๑	-	-	-	๓	๓	-	-	๑	-	-	๗	-	-	-	๔	๑๐	๒๑

หน่วยงานตรวจสอบภายใน



หน่วยงานตรวจสอบภายใน

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

ประเภท	บริหารท้องถิ่น กลาง	บริหารท้องถิ่น ต้น	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	พนักงาน เทศบาล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลตอนยายหอม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	
๑	นายมนตรี นครพานิช	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๔๖,๔๐๐
๒	นางณัฐธิดา ศิริมุสิกะ	ป.โท	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
สำนักงานปลัดเทศบาล												
๓	นางสาวศิริพรรณ แจ่มโกมัย	ป.โท	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
ฝ่ายอำนวยการ												
๔	นางสาวปณชชภัค น้อยทิม	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
งานการเจ้าหน้าที่												
๕	นางสาววันวิสาข์ จิตารักษ์	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๖	นางสาวแพง มหาสุข	ป.ตรี	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
งานสวัสดิการสังคม												
๗	นางสาวยุยธิดา กล่อมจิตต์	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	-	-	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐



๒๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	น.ส.จันจิรา จันทรทูล	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๐	น.ส.นลรัตน์ บึงอ่ำ	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	นายศุภจน์ ชัยมนตรีกุล	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
* งานประชาสัมพันธ์												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นางปณิชา ปิยะชัยวุฒิ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๑๓	นางวรรณภา แป้นอินทร์	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	น.ส.มิ่งขวัญ อินทนิตชัย	ปวส. คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	นายเป็นหนึ่ง บุญยงค์	ป.ตรี ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
งานจัดการคณะผู้บริหาร												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นางสาวณัจจิมา พูลสวัสดิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
ฝ่ายปกครอง												
๑๗	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
งานบริหารการศึกษา												
๑๘	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๑๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร เงินอุดหนุน
๒๐	น.ส.ธนพร อินทนิลชัย	ป.โท	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๔	ครู	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๔	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	น.ส.จุฑาทิพย์ กรณ์ณัฐวิศ	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	น.ส.ลักขณา นวลจันทร์	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓	น.ส.ขวัญฤกษ์ บัญพันธ์	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๕๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๒,๘๐๐ เงินอุดหนุน+ อปท
๒๔	นางสาวณัฐนิชา เรียนเลิศอนันต์	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๘๐,๐๐๐
๒๖	นางสาวกัญญา อธิ์กการ	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	นางสาวลลิตพรรณ ศรียารักษ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานทะเบียนราษฎร												
๒๘	นางสาวบุปผา แดงเครือ	ป.โท	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
งานนิติกร												
๒๙	นางสาวพิมพ์พรรณ เปี่ยมคล้า	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ												
๓๐	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน												
๓๑	นางอัญชลี มณฑาทิพย์	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
งานงบประมาณ												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	ว่าที่ รต.หญิงดารารัตน์ จันทร์สังข์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๓๓	นางจรัสดี พึ่งคำ	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
งานรักษาความสงบ												
๓๔	นายชัยสิทธิ์ นิลแสง	ปวส.	๑๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๗๓,๑๒๐ (๒๒,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๑๒๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นายสุพจน์ ขำพัก	ป.๖ ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นายอุบล มั่งจุ่น	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายพงษ์ศักดิ์ อ่อนพันธ์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายผจญ อำโต	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายพรชัย ขาวชม	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวสกวเดือน วิทยาเกียรติเลิศ	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๔๑	นางสาวสุธารัตน์ สงเปื้อง	ป.โท	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐ (๓๑,๙๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๑๗,๒๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
ฝ่ายบริหารงานคลัง												
๔๒			๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
งานการเงินและบัญชี												
๔๓			๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐

๒๒

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางสาวธิดารัตน์ ศรีศัลลักษณ์	ปวส. คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวบุษราคัม นิมทรงประเสริฐ	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	นายอำนาจ อิศรมหากร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานพัสดุและทรัพย์สิน												
๔๗	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๔๘	นายเอกพงศ์ เขาวานนท์	ม.๖	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียน ทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียน ทรัพย์สิน	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๙	นางสาวสร้อยสุตา นิมทรงประเสริฐ	ปวส. คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
ฝ่ายพัฒนารายได้												
๕๐	-ว่าง- งานพัฒนารายได้	-	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๕๑	-ว่าง- งานพัฒนารายได้	-	๑๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ ชก.	๑๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๒	นางสุสิพร อ่ำโต	ปวส. คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๓	นางสาวฝน จินดาบุตร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๔	นายธนต์ หนักไพล่	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๕๕	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๕๖	นางสาวอุษา รอดพลอย	ปวช.	๑๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
ฝ่ายการโยธา												
๕๗	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
งานสาธารณูปโภค												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๘	-ว่าง-	ปวส. คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๕๙	นายธระยุทธ ตีทองคำ	ม.๖ ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๐	นายมาครอง ขจรศิลป์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายทศพล ลำวิลโล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายรัชชัย กวยหอมทอง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายธณพัชร สีนเทศ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายอรรถชัย มั่งน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายธนภุต กำธกุลวัฒน์	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๖๖	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
งานแบบแผนและก่อสร้าง												
๖๗	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๘	นายสกลสร จันทระเสนา	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๙	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๗๐	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๗๑	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๗๒	นางสาวทิพย์ลีดา แก้วทองเสม็ด	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๕๕๔,๘๘๐ (๔๘,๗๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	๖๔๔,๘๘๐
๗๓	นางวิภากรัตน์ แก้วเทศ	ป.โท	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	๕๘๐,๖๘๐
๗๔	นายอรพล เหลียววัฒนกิจ	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๗๕	นางสาวศิริลักษณ์ ลำไโล	ป.ตรี	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๗๖	นางสาวอภิตี บุญมีคำ	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๗	นางสาวสุพัตรา ไข้อย่าง	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	-	-	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๘	นางสาวอัมพร อิ่มนวลจิตต์	ปวส. คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๗๙	นางสาวอรุณ คุ้มไย	ป.ตรี คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น	
๘๐	นายจรูญชัย ปิงอ่ำ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๑	นายภิรมย์ อินทนะขิตจ้อย	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	นายเอกชัย เสมคำ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นายจุวานนท์ ปิงอ่ำ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นายภาณุวัตร ลำวิไล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นางรินดา ศรีเจียม	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นางสาวศุภานัน คำแก้ว	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	นายวสุธร เล็กรอด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๘	น.ส.จิตตินันท์ บุขบงศิริรัตน์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๙	นางสาวรุ่งรัตน์ พูลบัว	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๐	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๙๐		-	๑๘-๒-๑๒-๓๒๕๐-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๑๘-๒-๑๒-๓๒๕๐-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลดอนยายหอม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลดอนยายหอม เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลดอนยายหอม ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลดอนยายหอม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลดอนยายหอมในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลดอนยายหอม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ภาคผนวก





คำสั่งเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ที่ ๑๑๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ดังนี้

๑.นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓.รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙.นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่มีอยู่คงเหลือ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น ผู้ที่
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี



๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายปรีชา บุญมีคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลคอนยายหอม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนยายหอม โทรศัพท์. ๐๓๔-๓๘๘๒๓๐

ที่ นฐ ๕๒๙๐๑/.....วันที่.....๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง.....เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งเทศบาลตำบลดอนยายหอม ที่ ๑๑๘ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้ง
คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน
กำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกลุ่มงานทั่วไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุม ตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายปรีชา บุญมีคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนยายหอม

รื้อส่ง (แทน) ผอ.สำนักงานส.ร.

ส.ร.

ส.ร. (แทน ท.ร.)

ท.ร.

ท.ร. (แทน ส.ร.)

ท.ร. (แทน ส.ร.)



วาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมกลุ่มงานทั่วไป สำนักงานเทศบาลตำบลดอนยายหอม
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งที่ ๑๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

นายปรีชา บุญมีคำ	นายกเทศมนตรี	. ประธานกรรมการ
นายมนตรี นครพานิช	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
นางณัฐรดา ศิริมลิทะ	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
นางสาวสุรารัตน์ สงเปื้อง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
นางสาวทิพย์ลิตา แก้วหนองเสม็ด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
นางสาวปณัชชกค น้อยทิม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
นางสาววันวิสาข์ จิตรักษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ
นางสาวแพง มหาสุข	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

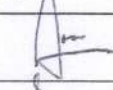
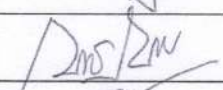
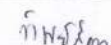
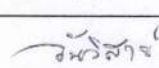
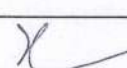
-เรื่อง การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ



ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมกลุ่มงานทั่วไป เทศบาลตำบลดอนยายหอม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายปรีชา บุญมีก่า	ประธานกรรมการ	
๒.	นายมนตรี นครพานิช	กรรมการ	
๓.	นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ	กรรมการ	
๔.	น.ส.สุธาร์ตน์ สงเปื้อง	กรรมการ	
๕.	น.ส.ทิพย์สิดา แก้วหนองเสม็ด	กรรมการ	
๖.	น.ส.ปณัชชภัค น้อยทิม	กรรมการและเลขานุการ	
๗.	น.ส.วันวิสาข์ จิตารักษ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘.	น.ส.แพง มหาสุข	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายไชยงษ์ พูลบัว	เลขานุการนายกเทศมนตรี	



รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมกลุ่มงานทั่วไป เทศบาลตำบลดอนยายหอม

ผู้มาประชุม

๑.นายปรีชา บุญมีคำ	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒.นายมนตรี นครพานิช	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓.นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔.น.ส.สุธาร์ตน์ สงเปรื่อง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.น.ส.ทิพย์สิดา แก้วหนองเสม็ด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	
๖.น.ส.ปณัชนก น้อยทิม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/เลขานุการ	
๗.น.ส.วันวิสาข์ จิตารักษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘.น.ส.แพง มหาสุข	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ร่วมประชุม

๑.นายไชยงษ์ พูลบัว เลขานุการนายกเทศมนตรี

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธาน ฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม
ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายปรีชา บุญมีคำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

-เรียนท่านปลัดและคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระเบียบวาระที่ ๑ มีเรื่องแจ้ง
ให้ทราบ ดังนี้ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอนยายหอม ที่ ๑๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน
๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑.นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓.รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่
ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณลักษณะของงาน
และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนการใช้จ่ายเงินของเทศบาลและ
ของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล
โดยให้ท่านปลัด



โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ
๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม

ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายปรีชา บุญมีกำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

- เริ่มพิจารณาการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายมนตรี นครพานิช
ปลัดเทศบาล
กรรมการ

-ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดการใช้ จึงให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อกำหนดแนวทางกำหนดกรอบอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่าย จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ กระบวนการและวิธีดำเนินการในการคัดเลือกตำแหน่งที่ควรยุบ โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น เชิญเลขานุการชี้แจง

นางปณัชนก น้อยทิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนัก
ปลัดเทศบาล
เลขานุการ

-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามหนังสือสั่งการที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เริ่มจากการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจขององค์กร การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ดังนี้
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
๑.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒.การสาธารณูปการ

พ.ท.จ.นครปฐม
ครั้งที่...
เห็นชอบเมื่อ
๒๐/๓/๒๕๖๗
/๓.การตรวจให้...
.....

๓.การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๔.การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ

๕.การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒.การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓.การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔.การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดการศึกษา

๒.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม



ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น (แผนงานการศึกษา)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผนงานศาสนาและวัฒนธรรม)

กลยุทธ์ที่ ๓ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (แผนงานบริหารงานทั่วไป)

กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับปรุงจัดหาปัจจัยเครื่องมือเครื่องใช้และการพัฒนาอาคารสถานที่ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน (แผนงานบริหารงานทั่วไป)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ ให้กับประชาชนในท้องถิ่น ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่นและส่งเสริมสินค้า OTOP (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑ อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ หรือการฝึกทักษะ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้ ความชำนาญ ไปใช้สำหรับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ในการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน (แผนงานสาธารณสุข)

กลยุทธ์ที่ ๒ การตรวจปฏิบัติการเชิงรุกตามมาตรการต่างของด้านสาธารณสุข เพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรง และลดอัตราการสูญเสียชีวิตด้วยมาตรการตรวจคัดกรองเบื้องต้นโดยศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลตำบลดอนยายหอม (แผนงานสาธารณสุข)

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ (แผนงานสังคมสงเคราะห์)

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (แผนงานรักษาความสงบภายใน)

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น (แผนงานรักษาความสงบภายใน)

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ (แผนงานรักษาความสงบภายใน)

กลยุทธ์ที่ ๗ การฝึกอบรมให้ความรู้ และเพิ่มทักษะ ในการดำรงชีวิตให้ห่างไกลจากยาเสพติด และอบายมุข (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)



กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดงานแข่งขันกีฬาในชุมชน (แผนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การรักษาความสะอาด (แผนงานการเกษตร)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ การขับเคลื่อนการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (แผนงานบริหารทั่วไป)

กลยุทธ์ที่ ๒ การรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลด้วยการแก้ปัญหาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้ง ๑๒ ชุมชนและการบูรณาการของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชนที่ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม/มาตรการต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลเพื่อการพัฒนาที่มั่นคง ยั่งยืน และสามารถนำไปต่อยอดในอนาคตได้ (แผนงานสร้างความเข้มแข็งชุมชน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทาง คมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ (แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา)

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งเขตพื้นที่เทศบาล (แผนงานเคหะและชุมชน)

กลยุทธ์ที่ ๓ ดูแลบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ สวนสาธารณะ ระบบบำบัดน้ำเสีย (แผนงานเคหะและชุมชน)

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑.จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- มีสวนสาธารณะ จำนวน ๑ แห่ง
- มีตลาดสดของเอกชน จำนวน ๑ แห่ง
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม
- มีโรงเรียนสังกัดสพฐ. จำนวน ๒ แห่ง สอนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มีการจัดตั้งชุมชน ๑๒ ชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลดอนยายหอม ประกอบด้วย ตัวแทนของประชาชนในชุมชนเป็นคณะกรรมการ ชุมชนละ ๑๕ คน
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- เทศบาลตำบลดอนยายหอม มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไข



ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- มีสวนสุขภาพชุมชน จำนวน ๑ แห่ง เป็นสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ
- มีวัด จำนวน ๑ แห่ง
- เทศบาลมีระบบเสียงไร้สายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

๒.จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพ อย่างเข้มแข็ง
- ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงาน
- เทศบาลตำบลดอนยายหอม ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
- ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยเทศบาล

๓.โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครปฐม สามารถสนับสนุนงบประมาณให้เทศบาลตำบลดอนยายหอม ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๔.อุปสรรค (T : Threat)

- ปัจจุบันเทศบาลตำบลดอนยายหอม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- ข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความ ลำบาก ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

ต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์อัตรากำลังคน

สำนักปลัดได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางปริมาณ เพื่อนำมาใช้พิจารณาดำเนินการที่จะยุบหรือเพิ่ม โดยพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริง ใน ๓ ปีที่ผ่านมา เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความเห็น และคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา

นายปรีชา บุญมีคำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

-เชิญคณะกรรมการพิจารณาตามเอกสารที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอซึ่งประกอบด้วยคู่มือการจัดทำ แผนฯ ปริมาณงานที่แต่ละกองได้เสนอมา ร่างแผนฯและเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาจัดทำแผนครั้งนี้ และเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม



- นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ รองปลัดเทศบาล กรรมการ -ขออนุญาตเริ่มนะคะ สำนักปลัดเทศบาล งานป้องกันฯ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบายังว่างอยู่ อยากให้ร่วมกันพิจารณาว่าควรยุบเลิกหรือไม่
- นางสาวแพง มหาสุข นักรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ -ขออนุญาตเรียนว่า ต้องดูภารกิจของเทศบาลว่า ตำแหน่งนี้ยังมีความจำเป็นอยู่หรือไม่
- นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ รองปลัดเทศบาล กรรมการ -ในการทำแผนเราต้องดูภารกิจหลัก ก่อนจะตัดตำแหน่ง
- นายไชยงษ์ พูลบัว เลขานุการนายกฯ กรรมการ -จำนวนคนปฏิบัติงานนี้พอหรือไม่
- นางสาวแพง มหาสุข นักรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ -งานป้องกันตอนนี้มีคนขับรถน้ำแค่สองคน ตอนนี้รถมีสามคัน
- นางสาวสุธารัตน์ สงเปื้อง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ -รถอีกคันหนึ่งเป็นรถน้ำของงานป้องกันคันเล็ก ต่อทะเบียนไม่ได้ เนื่องจากตรวจสอบสภาพไม่ผ่าน รมีสภาพผุพังแล้ว
- นายไชยงษ์ พูลบัว เลขานุการนายกฯ กรรมการ -ถ้าจั้นเราต้องให้เหตุผลที่จะยุบ เพราะว่ารถอีกคันเราจะไม่มีแล้ว
- นายมนตรี นครพานิช ปลัดเทศบาล กรรมการ -เชิญคณะกรรมการเสนอความคิดเห็น
- นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ รองปลัดเทศบาล กรรมการ -เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย เห็นว่าควรยุบเลิก
- นายปรีชา บุญมีคำ นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ -ขอมติที่ประชุม
- มติที่ประชุม -เห็นชอบยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สำนักปลัดเทศบาล



- นายปรีชา บุญมีคำ -ในส่วนของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ยุบได้หรือไม่
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ
- นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ -ไม่ได้เนื่องจากเราขอใช้บัญชีกรม
รองปลัดเทศบาล
กรรมการ
- นางปณัชนัก น้อยทิม -ลำดับถัดไป ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ
- นางสาวแพง มหาสุข -ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดว่าศูนย์ใดมีเด็กเกิน ๕๐ คน กรมจะจัดสรร
นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งดังกล่าวให้
ผู้ช่วยเลขานุการ
- นายไชยงษ์ พูลบัว -ปกติตำแหน่งนี้เราไม่มีใช้หรือไม่
เลขานุการนายกฯ
กรรมการ
- นางปณัชนัก น้อยทิม -เดิมไม่มีตำแหน่งนี้ แต่เนื่องจากรอบนี้หนังสือสั่งการให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องมีตำแหน่งดังกล่าว
รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ
- นางณัฐรดา ศิริมุสิกะ -ขั้นตอนการสรรหาเป็นอย่างไร
รองปลัดเทศบาล
กรรมการ
- นางสาวแพง มหาสุข -กรมจะมีหนังสือสั่งการมาอีกครั้ง โดยไม่ต้องนำเงินเดือนมาคิดภาระค่าใช้จ่าย
นักทรัพยากรบุคคล ส่วนข้าราชการที่เป็นตำแหน่งว่างให้นำค่ากลางมาใช้ในการคำนวณ
ผู้ช่วยเลขานุการ
- นายมนตรี นครพานิช -ต่อไปเชิญกองคลังเสนอ
ปลัดเทศบาล
กรรมการ
- นางสาวสุธารัตน์ -กองคลัง ขออุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระ
สงเบื้อง ค่าใช้จ่าย ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวจะเป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ผู้อำนวยการกองคลัง
- กรรมการ



- นายปรีชา บุญมีคำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ
- มติที่ประชุม
- นางณัฐธิดา ศิริมุสิกะ
รองปลัดเทศบาล
กรรมการ
- นายมนตรี นครพานิช
ปลัดเทศบาล
กรรมการ
- นางปณัชนก น้อยทิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ
- นางสาวทิพย์สิดา
แก้วหนองเสม็ด
พยาบาลวิชาชีพชำนาญ
การ รักษาาราชการแทน
ผู้อำนวยการกอง
สาธารณสุขฯ
กรรมการ
- นายปรีชา บุญมีคำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ
- มติที่ประชุม
- นายปรีชา บุญมีคำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ
- นางสาววันวิสาข์
จิตรักษ์
นักทรัพยากรบุคคลฯ
ผู้ช่วยเลขานุการ
- เชิญคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา หากไม่มีความเห็นแย้ง ขอมติที่ประชุม
- เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง
- ต่อไปของกองช่าง ในฐานะรองปลัดเทศบาลรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง รอบนี้ คงไว้ก่อน ไม่มียุบตำแหน่ง
- กองช่าง รอบนี้ไม่มียุบตำแหน่ง ขอเชิญกองต่อไปเสนอ
- ลำดับต่อไปจะเป็นกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองสาธารณสุขฯ ขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๑ อัตรา
- มีท่านใดเสนอความเห็นแย้งหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุม
- เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- เมื่อทุกกองเสนอความเห็นครบทุกกองแล้ว ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการสรุปอีกครั้ง
- จากที่ทุกกองได้เสนอมาแล้วขอสรุปดังนี้
งานป้องกันฯ สำนักปลัดเทศบาล ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดใหญ่ ๑ อัตรา
กองคลัง ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขฯ ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๑ อัตรา



นายปรีชา บุญมีคำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

-ขอมติที่ประชุมอีกครั้ง

มติที่ประชุม

-เห็นชอบในการยุบเลิกตำแหน่งดังนี้
งานป้องกันฯ สำนักปลัดเทศบาล ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
จำนวน ๑ อัตรา
กองคลัง ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขฯ ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

นางณัฐดา ศิริมุสิกะ
รองปลัดเทศบาล
กรรมการ

-ทั้งนี้ เมื่อเราปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้ต่ำกว่า ๓๕ เปอร์เซ็นต์ได้ เราจะสามารถรับโอน
ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ว่างและยังไม่ได้ขอใช้บัญชีกรมได้

นางสาวสุธารัตน์
สงเป็รื่อง
ผู้อำนวยการกองคลัง
กรรมการ

-เราต้องสรรหากคนมาครองตำแหน่งที่ว่างให้ได้ เพื่อแก้ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายในอนาคต
เนื่องจากกรณีที่มีตำแหน่งว่าง การคิดภาระค่าใช้จ่ายต้องใช้ค่ากลางซึ่งทำให้ยอดเงินที่ใช้
คำนวณสูงกว่ากรณีที่มีคนครองตำแหน่ง และหากมีคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างครบจะยิ่งทำให้
การบริหารงานมีความคล่องตัวมากกว่า

นางปณัชนก น้อยทิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนัก
ปลัดเทศบาล
เลขานุการ

- ขอชี้แจงเพิ่มเติม ดังนี้ เทศบาลตำบลดอนยายหอม กำหนดโครงการการแบ่งส่วนราชการ
ออกเป็น ๕ ส่วน โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑.สำนักปลัดเทศบาล
๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน
ตำแหน่งที่นำมาใช้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙๐ อัตรา เมื่อคำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง และกรณี
ตำแหน่งว่าง ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้ว คำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายฯ ได้ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๗๐,๓๕๐,๐๐๐	๒๓,๕๕๗,๒๔๔	๓๓.๔๙
๒๕๖๕	๗๓,๘๖๗,๕๐๐	๒๔,๒๗๑,๑๘๗	๓๓.๘๖
๒๕๖๖	๖๖,๕๒๐,๐๐๐	๒๔,๙๙๓,๘๑๐	๓๗.๕๗

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๖๙,๘๔๖,๐๐๐	๒๓,๙๕๘,๘๐๑	๓๔.๓๐
๒๕๖๘	๗๓,๓๓๘,๓๐๐	๒๔,๖๔๗,๒๘๓	๓๓.๖๑
๒๕๖๙	๗๗,๐๐๕,๒๑๕	๒๕,๓๔๗,๘๕๔	๓๒.๙๒

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจทุกตำแหน่ง ในปี ๒๕๖๗ ได้ใช้วิธีการจ้างใหม่
เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเริ่มต้นที่ขั้นต่ำสุดของแต่ละตำแหน่ง
จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา



นายปรีชา บุญมีกำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

-สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละ
ส่วนราชการตามที่ได้เสนอในที่ประชุมแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอให้
เลขานุการสรุปอีกครั้ง

นางปณัชนก น้อยทิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ

-ขอสรุปกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ มีจำนวน ๙๐ อัตรา รวมตำแหน่งครูและพนักงานจ้าง ที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนแล้ว
แต่ไม่นำมาคิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย และตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ คำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ภาระค่าใช้จ่ายฯ ของเทศบาลตำบล
ดอนยายหอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ เป็นไปตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงเสนอให้ส่งร่าง
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ ก.ท.จ.นครปฐม
พิจารณาดำเนินการต่อไป

นายปรีชา บุญมีกำ
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

-มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

-ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ และเห็นชอบให้ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ให้ ก.ท.จ.นครปฐม พิจารณาดำเนินการต่อไป

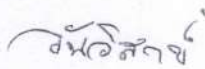
ระเบียบวาระที่ ๔
นายปรีชา บุญมีกำ
ประธานกรรมการ
เลิกประชุม

เรื่องอื่น ๆ

- มีท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกบ้างไหมครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาววันวิสาข์ จิตารักษ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานประชุม

(นายมนตรี นครพานิช)

ปลัดเทศบาล





ประกาศเทศบาลตำบลดอนยายหอม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยสำนักงาน ก.ท. แจ้งว่าในการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ และใช้ในการกำหนดทิศทางการเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลแต่ละแห่ง และเป็นไปตามข้อ ๑๔ แห่งประกาศ ก.ท.จนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

บัดนี้ เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๑
๗

(นายปรีชา บุญมีคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนยายหอม





คำสั่งเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ที่ ๒๐๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง ให้พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่

ตามที่เทศบาลตำบลดอนยายหอม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปรีชา บุญมีก่า)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนยายหอม





ประกาศเทศบาลตำบลดอนยายหอม

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และ ๒๓ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล) ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลดอนยายหอมเรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลตำบลดอนยายหอมประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้ยกเลิกประกาศเทศบาลตำบลดอนยายหอมเรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๔. เทศบาลตำบลดอนยายหอม มีส่วนราชการดังนี้

- ๔.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๔.๒ กองคลัง
- ๔.๓ กองช่าง
- ๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๕. การประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๔ เทศบาลตำบลดอนยายหอมได้จัดทำประกาศการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ ความสำเร็จของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้



๑. **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานแผนงานและงบประมาณ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียน คู่มือเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปีงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา

/คันคว่า วิจัย.....



ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายปรีชา บุญมีคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลคอนยายหอม





ประกาศเทศบาลตำบลดอนยายหอม
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลดอนยายหอม มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ปร

(นายปรีชา บุญมีคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนยายหอม





ประกาศเทศบาลตำบลคอนยายหอม
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลคอนยายหอม

ด้วยมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ
พนักงานเทศบาลจากเดิมกำหนดให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาด
กลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทเทศบาล ซึ่งกำหนดให้มี ๒ ประเภท คือ ประเภทสามัญ
ประเภทพิเศษ แบ่งเป็น เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ
ระดับสูง ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน
ราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๙ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. นครปฐม ใน
การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงประกาศว่าเทศบาลตำบลคอนยายหอม
เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยได้จัดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภท
เทศบาลแล้ว

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

(นายวิทยา ศุภศิริโกศา)
นายกเทศมนตรีตำบลคอนยายหอม



1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	1,524,491.63	1,600,000.00	1,600,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	1,026,888.57	1,466,000.00	1,466,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	319,350.08	435,000.00	635,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	91,251.50	419,000.00	419,000.00
หมวดรายได้จากทุน	2,000.00	55,000.00	55,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	2,963,981.78	3,975,000.00	4,175,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	32,246,018.85	31,845,000.00	33,345,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	32,246,018.85	31,845,000.00	33,345,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	26,010,611.00	30,700,000.00	32,480,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	26,010,611.00	30,700,000.00	32,480,000.00
รวม	61,220,611.63	66,520,000.00	70,000,000.00

สำเนาถูกต้อง

๒

นางสาวศิริพรรณ แจ่มไธยา
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เทศบาลตำบลคอนยายหอม

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	14,576,125.94	17,294,230.00	17,579,440.00
งบบุคลากร	21,100,024.06	24,901,270.00	24,434,000.00
งบดำเนินงาน	12,391,750.90	15,313,000.00	17,792,060.00
งบลงทุน	539,816.00	6,890,500.00	7,994,500.00
งบเงินอุดหนุน	1,951,950.00	2,121,000.00	2,200,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	50,559,666.90	66,520,000.00	70,000,000.00

สำเนาถูกต้อง

๔

นางสาวศิริพรรณ แจ่มไกรโย
หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการ

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
เทศบาลตำบลคอนยายหอม
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	440,336.62	1,600,000.00	1,600,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	1,188,646.20	1,486,000.00	1,466,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	341,555.28	565,000.00	435,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	371,238.58	906,000.00	419,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	55,000.00	55,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	2,341,776.68	4,612,000.00	3,975,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	29,366,420.99	31,975,000.00	31,845,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	29,366,420.99	31,975,000.00	31,845,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	28,975,247.54	33,413,000.00	30,700,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	28,975,247.54	33,413,000.00	30,700,000.00
รวม	60,683,445.21	70,000,000.00	66,520,000.00

สำเนาถูกต้อง

นางสาวศิริพรรณ (นามสกุล)
 หัวหน้าสำนักงานเขตเทศบาลที่.....

เห็นชอบเมื่อ
 ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลดอนยายหอม

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	14,601,933.19	15,622,910.00	17,294,230.00
งบบุคลากร	20,010,346.44	26,925,390.00	24,901,270.00
งบดำเนินงาน	12,458,789.59	19,277,100.00	15,313,000.00
งบลงทุน	1,305,433.11	6,053,600.00	6,890,500.00
งบเงินอุดหนุน	1,876,000.00	2,121,000.00	2,121,000.00
งบรายจ่ายอื่น	18,000.00	0.00	0.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	50,270,502.33	70,000,000.00	66,520,000.00

สำเนาถูกต้อง

✓

นางศิริพรรณ แจ่มไกรน้อย

หัวหน้าสำนักงานสถิติเทศบาลฯ



ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

การคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กรอบแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวนอัตรากำลัง ๙๙ อัตรา

เงินเดือน / ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕ = ๒๓,๗๓๓,๙๘๐ บาท

ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริง ปี ๒๕๖๕ = ๓,๕๙๑,๒๔๔.๗๑ บาท

รวมทั้งสิ้น

= ๒๗,๓๒๕,๒๒๔.๗๑ บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปี ๒๕๖๕ = รายการเงินเดือน ค่าจ้างตามแผน ๓ ปี ปี ๒๕๖๕ + ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปี ๒๕๖๕ X ๑๐๐

เทศบาลฯ ๒๕๖๕

คิดเป็นร้อยละของเทศบาลฯ ๒๕๖๕ = $\frac{๒๗,๓๒๕,๒๒๔.๗๑ \times ๑๐๐}{๓๐,๐๐๐,๐๐๐}$ = ๙๑.๐๔ %

ภาระค่าใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กรอบแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนอัตรากำลัง ๙๒ อัตรา

เงินเดือน / ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖ = ๒๑,๗๓๓,๙๘๘ บาท

ประโยชน์ตอบแทนอื่นตามเทศบาลฯ ๒๕๖๖ = ๔,๕๔๐,๒๓๐ บาท

รวมทั้งสิ้น

= ๒๖,๒๗๔,๒๑๘ บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปี ๒๕๖๖

= รายการเงินเดือน ค่าจ้างตามแผน ๓ ปี ปี ๒๕๖๖ + ประโยชน์ตอบแทนอื่นตามเทศบาลฯ ๒๕๖๖ X ๑๐๐

เทศบาลฯ ๒๕๖๖

คิดเป็นร้อยละของเทศบาลฯ ๒๕๖๖ = $\frac{๒๖,๒๗๔,๒๑๘ \times ๑๐๐}{๖๖,๕๒๐,๐๐๐}$ = ๓๙.๔๙ %

ดังนั้น ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ

$(๙๑.๐๔ + ๓๙.๔๙) \div ๒ = ๖๕.๒๖ \%$

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายมนตรี นครพานิช)

ปลัดเทศบาลตำบลดอนยายหอม



สำเนาถูกต้อง

นางสาวศิริพรรณ แจ่มไกรโย

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลฯ

รายการประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลตำบลดอนยายหอม

ลำดับที่	ประเภท	รายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ที่จ่ายจริง ประจำปี พ.ศ.2565	รายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566	หมายเหตุ
1	เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	404,523	499,200	
2	เงินตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษหรือเงินเพิ่มอื่น ๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือ ระเบียบกำหนด ในลักษณะ ดังนี้	-	-	
2.1	เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน	150,523	151,200	
2.2	ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-	
2.3	เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	502,578.71	581,700	
2.4	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม และสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	-	-	
2.5	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	42,000	42,000	
2.6	เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-		สำเนาถูกต้อง
2.7	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)	-	-	
2.8	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-		
2.9	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	-		นางศิริพรรณ แด่มโคชัย หัวหน้าสำนักงานเขตเทศบาล
2.10	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครุการศึกษา (พ.ค.ศ.)	-	-	
2.11	เงินวิทยฐานะ	126,000	126,000	
2.12	เงินช่วยเหลือพิเศษเกี่ยวกับศพ	-	15,000	



ลำดับที่	ประเภท	รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น ที่จ่ายจริง ประจำปี พ.ศ.2565	รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566	หมายเหตุ
	2.13 เงินอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-	-	
3	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	-	
4	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	-	
5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาบุตรแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร	133,860	162,800	
6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	-	
7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	-	
8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ ปฏิบัติส่วนตัว	-	-	
9	เงินค่าเช่าบ้าน	243,000	299,000	
10	เงินทวงขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะการปฏิบัติหน้าที่	-	-	
11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่าง เดินทางไปราชการ	-	-	
12	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	605,004	1,189,730	
13	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)	-	-	

สำเนาถูกต้อง

นางสาวศิริพรรณ แรมโกนีย์
หัวหน้าสำนักงานสถิติเทศบาล



ลำดับที่	ประเภท	รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น ที่จ่ายจริง ประจำปี พ.ศ.2565	รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566	หมายเหตุ
	รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)			
14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	278,702	380,000	
15	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	1,088,610	1,065,600	
16	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	-	
17	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ	-	-	
	เนื่องในการป้องกันอหิวาต์และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ			
18	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือ	-	สำเนาถูกต้อง	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง		2	
19	ทุนการศึกษา	-	นางสาวศิริพรรณ แจ่มไกรน้อย	
20	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	หัวหน้าสำนักงานเขตเทศบาล	
21	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	16,444	28,000	
	รวมทั้งสิ้น	3,591,244.71	4,540,230	

