



ประกาศเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุทธีศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้ เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจ หน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล ดอนเจดีย์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) ทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขตการปกครอง

ที่ตั้งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

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

เขตพื้นที่

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

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

หลักเขตที่ ๔ เป็นแนวเส้นตรงฝั่งตรงข้ามกับถนนสายไปศรีประจันต์ตรงไปตามถนนสายบ้านดอนตาล เป็นหลักเขตที่ ๕ ระยะทาง ๗๓๐ เมตร

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

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

หลักเขตที่ ๗ ยาวเป็นเส้นตรงไปตามถนนสายโคกหม้อถึงคลองชลประทานสาย ๑๕ จดหลักเขตที่ ๑ ระยะทางประมาณ ๘๖๐ เมตร

เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นส่วนหนึ่งของตำบลดอนเจดีย์ มี ๕ ชุมชน ประกอบด้วย

	ประชากร		ชาย	หญิง	รวม
➤ ชุมชนไชนาภาพ	๒๗๑	ครัวเรือน	๒๘๑	๒๙๓	๕๗๔
➤ ชุมชนปราบไตรจักร	๕๐๗	ครัวเรือน	๔๑๐	๔๙๔	๙๐๔
➤ ชุมชนสันติสุข	๒๙๘	ครัวเรือน	๓๐๑	๒๔๕	๕๔๖
➤ ชุมชนดอนประดู่	๑๙๔	ครัวเรือน	๒๓๕	๒๕๐	๔๘๕
➤ ชุมชนถ้ำพระ	๑๑๗	ครัวเรือน	๑๗๐	๒๐๑	๓๗๑
	๑,๓๘๗	ครัวเรือน	๑,๓๙๗	๑,๔๘๓	๒,๘๘๐

หมายเหตุ: ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ตั้งอยู่ตรงใจกลางพื้นที่ มีคูน้ำล้อมรอบตรงพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์

สภาพพื้นที่

แบ่งได้เป็น ๒ ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นแหล่งชุมชนเมืองเหมาะแก่การค้าขาย และอีกส่วนหนึ่งเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีลักษณะอากาศคล้ายๆ กับอำเภออื่นๆ ของจังหวัดสุพรรณบุรี คือ

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

สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

สภาพชุมชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นชุมชนเมืองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย มีการทำเกษตรกรรมในเป็นบางส่วน และบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง

๑. การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัด เป็นเส้นทางคมนาคมทางบก

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

การคมนาคมภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีถนนและซอยต่างๆ มีสภาพเป็นทั้งถนน คสล. และแอสฟัลติกทุกสาย สามารถติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอใกล้เคียงได้สะดวกพอสมควร

ถนนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีทั้งหมด ๔๒ เส้น ประกอบด้วย

- ถนนแอสฟัลติก จำนวน ๗ เส้น
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (ค.ส.ล.) จำนวน ๓๓ เส้น
- ถนนลูกรังและหินคลุก จำนวน ๒ เส้น

๒. การไฟฟ้า

บ้านเรือนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ รับบริการกระแสไฟฟ้าจากสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอดอนเจดีย์ ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน การใช้ไฟฟ้าส่วนใหญ่เป็นประเภทบ้านพักอาศัย ร้านค้า สถานที่ราชการ และธุรกิจขนาดเล็ก

๓. การประปา

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีการใช้น้ำของการประปาส่วนภูมิภาคครอบคลุมทุกครัวเรือน

๔. การสื่อสารและการโทรคมนาคม

โทรศัพท์

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

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

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

ด้านเศรษฐกิจ

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

๑. การเกษตร

พืชสำคัญที่มีการเพาะปลูกภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้แก่ ข้าว พืช ผักชนิดต่างๆ และไม้ยืนต้น เช่น มะม่วง เป็นต้น

๒. การประมง

มีการทำบ่อเลี้ยงกุ้ง จำนวน ๕ ราย ในชุมชนดอนประตู

๓. การปศุสัตว์

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

๔. การบริการ

- สถานีบริการน้ำมัน ๔ แห่ง
- บริการแต่งผมและเสริมสวย ๑๘ ร้าน

๕. การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาล เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ คือ

- พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช
- พระราชวังจันทร์เกษม
- อาหารริมบาทวิถีหน้าพระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช (Donchedi Street Food)

๖. อุตสาหกรรม

ลักษณะการประกอบการอุตสาหกรรมภายในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก เช่น โรงสีข้าว โรงงานผลิตน้ำดื่มและน้ำแข็ง โรงงานแปรรูปไก่ โรงงานผลิตอลูมิเนียม เป็นต้น

๗. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ๙ แห่ง
- ตัวแทนบริษัทประกันภัย ๑ แห่ง
- ตลาดเอกชน ๓ แห่ง
- ร้านค้า ๒๑๗ แห่ง
- ร้านค้าปลีกสมัยใหม่ ๑๐ แห่ง
- ธนาคาร ๓ แห่ง

๘. แรงงาน

สถานการณ์ด้านแรงงาน ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒,๘๘๐ คน มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ ๑๕ ปี - ๖๐ ปี) ทั้งหมด จำนวน ๑,๖๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๙ และผู้อยู่ไม่อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี และ ๖๑ ปีขึ้นไป) มีจำนวน ๑,๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๑ จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าประชากรในกลุ่มวัยทำงานมีจำนวนที่มากกว่ากลุ่มผู้อยู่ไม่อยู่ในวัยทำงาน ด้วยมีจำนวนเด็กที่โตขึ้นเป็นผู้ใหญ่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้อยู่ในกลุ่มวัยทำงานสามารถดูแลผู้อยู่ไม่อยู่ในวัยทำงานได้เฉลี่ย ๑ คน ต่อ ๑.๔๓ หรือ ๑ : ๑ คน

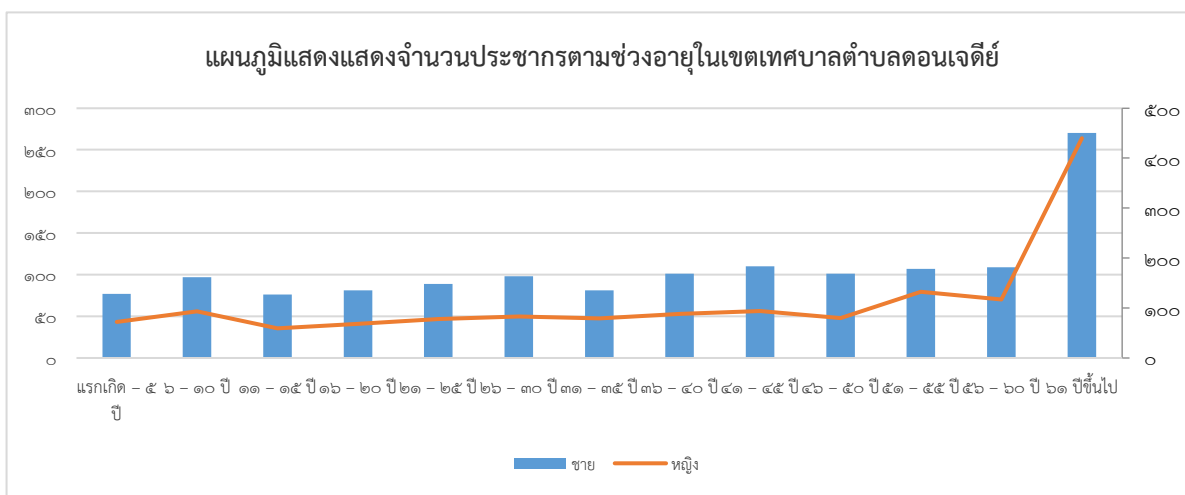
ด้านสังคม

๑. ประชากร

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีประชากรทั้งสิ้น ๒,๘๘๐ คน แบ่งแยกเป็น ชาย ๑,๓๙๗ คน หญิง ๑,๔๘๓ คน

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
แรกเกิด - ๕ ปี	๗๗	๗๒	๑๔๙
๖ - ๑๐ ปี	๙๗	๙๓	๑๙๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๗๖	๕๙	๑๓๕
๑๖ - ๒๐ ปี	๘๑	๖๘	๑๔๙
๒๑ - ๒๕ ปี	๘๙	๗๘	๑๖๗
๒๖ - ๓๐ ปี	๙๘	๘๓	๑๘๑
๓๑ - ๓๕ ปี	๘๑	๗๙	๑๖๐
๓๖ - ๔๐ ปี	๑๐๑	๘๘	๑๘๙
๔๑ - ๔๕ ปี	๑๑๐	๙๔	๒๐๔
๔๖ - ๕๐ ปี	๑๐๑	๘๐	๑๘๑
๕๑ - ๕๕ ปี	๑๐๗	๑๓๒	๒๓๙
๕๖ - ๖๐ ปี	๑๐๙	๑๑๗	๒๒๖
๖๑ ปีขึ้นไป	๒๗๐	๔๔๐	๗๑๐
รวม	๑,๓๙๗	๑,๔๘๓	๒,๘๘๐

หมายเหตุ: ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร์ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



๒. การศึกษา

สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ภายในเขตเทศบาลมีจำนวนทั้งสิ้น ๔ แห่ง คือ

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

๓. สาธารณสุข

- | | | |
|--|----|------|
| - โรงพยาบาลดอนเจดีย์ | ๑ | แห่ง |
| - คลินิกหมอบรรเทาชีวิตโรงพยาบาลดอนเจดีย์ | ๑ | แห่ง |
| - ร้านขายยา | ๖ | แห่ง |
| - คลินิก | ๒ | แห่ง |
| - อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน | ๓๓ | คน |

๔. อาชญากรรม

ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์พบคดีอาชญากรรมในพื้นที่ ซึ่งเป็นสถิติย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)

ปี ๒๕๖๒ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๖ คดี

ปี ๒๕๖๓ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๔ คดี

ปี ๒๕๖๔ เกิดคดีอาชญากรรม จำนวน ๔๓ คดี

จากสถิติข้อมูลคดีอาชญากรรมดังกล่าว พบว่าในพื้นที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์จำนวนคดีอาชญากรรม ปี ๒๕๖๓ มีแนวโน้มลดลงจากปี ๒๕๖๒ แต่ข้อมูลการเกิดคดีอาชญากรรมในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ ถึงจำนวน ๓๙ คดี คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๗๐ ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอาชญากรรมสูงขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การว่างงาน สภาพทางจิตใจ สภาพครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางสังคมความสัมพันธ์ทางเพศ ความเสื่อมโทรมทางศีลธรรม

๕. ยาเสพติด

สถิติข้อมูลของผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด ย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)

ปี ๒๕๖๒ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๑๓๐ คดี

ปี ๒๕๖๓ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๘๑ คดี

ปี ๒๕๖๔ เกิดคดีเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน ๔๘ คดี

จากสถิติข้อมูลเกี่ยวกับคดียาเสพติด เมื่อปี ๒๕๖๒ เกิดคดี ๑๓๐ คดี แต่ในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๘๑ คดี ลดลง จำนวน ๔๙ คดี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๙ และในปี ๒๕๖๔ เกิดคดีลดลงเหลือ จำนวน ๔๘ คดี ซึ่งลดลงจากปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๓ คดี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๔ เป็นแนวโน้มที่ลดลง

โดยเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ดังนี้

๑) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ (ศป.ปส.ทต.)

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓) การสนับสนุนการจัดทำโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดพื้นที่จังหวัด

สุพรรณบุรี

๖. การสังคมนาสงเคราะห์

การสงเคราะห์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๔๐ คน โดยแบ่งตามชั้นบันไดได้ ดังนี้

ผู้สูงอายุ อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี	จำนวน	๓๕๕	รายๆ ละ	๖๐๐	บาทต่อเดือน
ผู้สูงอายุ อายุ ๗๐ - ๗๙ ปี	จำนวน	๑๘๑	รายๆ ละ	๗๐๐	บาทต่อเดือน
ผู้สูงอายุ อายุ ๘๐ - ๘๙ ปี	จำนวน	๘๔	รายๆ ละ	๘๐๐	บาทต่อเดือน
ผู้สูงอายุ อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป	จำนวน	๒๐	รายๆ ละ	๑,๐๐๐	บาทต่อเดือน

การสงเคราะห์การจ่ายเบี้ยยังชีพคนพิการ จำนวน ๖๕ ราย

คนพิการรายเดิม ที่มีอายุ ๑ - ๑๗ ปี จำนวน ๔ รายๆ ละ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน

คนพิการรายเดิม ที่มีอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป จำนวน ๖๑ รายๆ ละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน

ผู้ป่วยเอดส์ที่ขอรับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ จำนวน ๗ รายๆ ละ ๕๐๐ บาทต่อเดือน

ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ และบางส่วนนับถือศาสนาอิสลาม มีวัดในเขตเทศบาล จำนวน ๒ แห่ง คือ วัดดอนเจดีย์ และ วัดสวนไทรวนาราม

๒. ประเพณีและงานประจำปี

ในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีประเพณีที่สืบเนื่องติดต่อกันมา คือ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่

งานประจำปีที่มีกิจกรรมสืบเนื่องทุกปี คือ งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์ งานรำลึกวันสวรรคตสมเด็จพระนเรศวรมหาราช งานศาลเจ้าพ่อหลักเมืองดอนเจดีย์ งานถือศีลกินเจดอนเจดีย์

๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มี ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการเล่านิทานพื้นบ้านไทยและการประดิษฐ์

๒) ด้านศิลปะจากธรรมชาติ

๓) ด้านขนมไทย

๔) ด้านการประกอบอาหาร

๕) ด้านการนวดแผนไทย

๔. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ คือ การถักไหมพรมเป็นรูปองค์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช หมวกขุนศึก ชุดนักรบโบราณ เสียรครุ ศรีเกศ หัวโขนจิว และน้ำจิ้มมะขามรสเด็ดตราแม่จาร์ส

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ทรัพยากรน้ำ

ทรัพยากรน้ำ ส่วนใหญ่ใช้แหล่งน้ำจากคลองส่งน้ำชลประทาน และแหล่งน้ำในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เป็นแหล่งน้ำที่เกิดจากการขุดบ่อ ขุดสระกักเก็บน้ำไว้ใช้ในเขตพื้นที่ สำหรับใช้ในการเกษตรกรรม ไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

คุณภาพน้ำเสียในเขตเทศบาลฯ เทศบาลฯ ได้ดำเนินการสำรวจจุดเฝ้าระวังน้ำเสียในชุมชนและแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อการจัดการน้ำเสียในชุมชนพร้อมทั้งปรับปรุงคุณภาพน้ำเสีย ซึ่งในปีที่ผ่านมาไม่พบน้ำเสียในบริเวณที่มีการเฝ้าระวัง โดยมีจุดเฝ้าระวังน้ำเสีย จำนวน ๔ จุด ได้แก่

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

๒. ทรัพยากรป่าไม้

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

๓. ทรัพยากรภูเขา

พื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ไม่มีภูเขาพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่พื้นที่ราบ

ด้านการเมืองและการบริหาร

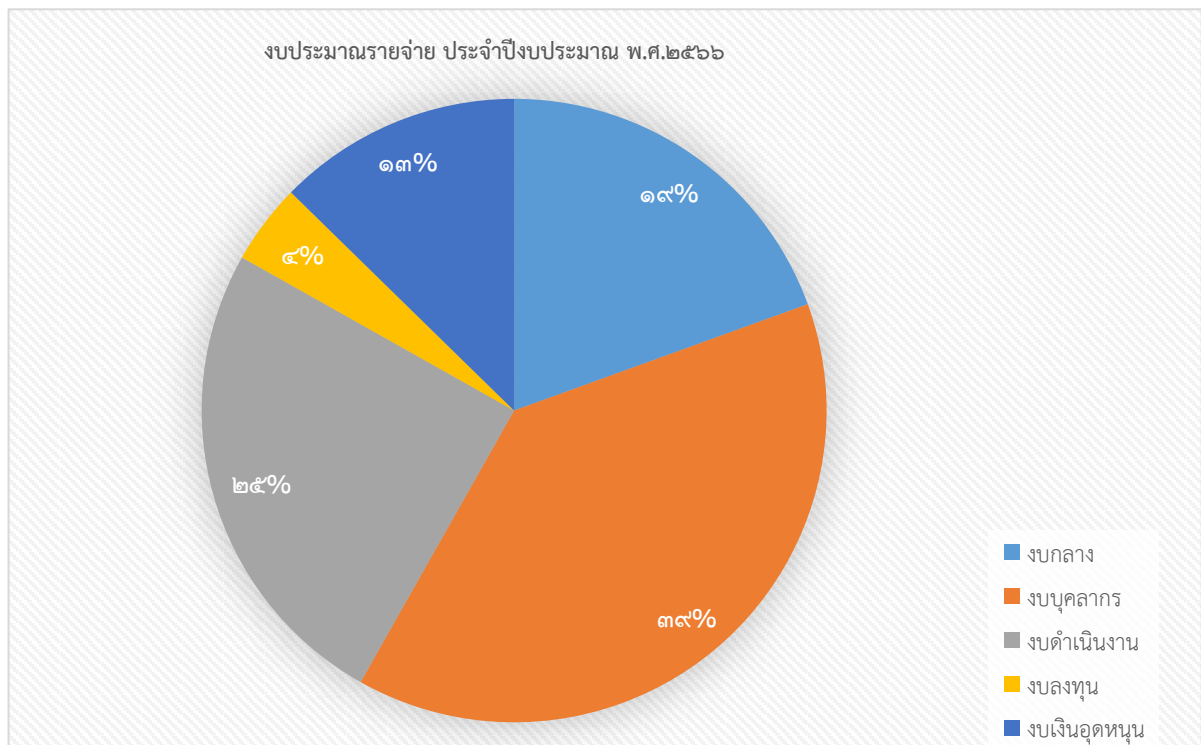
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาล ประกอบด้วยสภาเทศบาล มีสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวน ๑๒ คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาเทศบาลมีประธานสภาเทศบาล ๑ คน รองประธานสภาเทศบาล ๑ คน ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

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

ด้านการคลังท้องถิ่น

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

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



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

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๒) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๔) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

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

และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

(๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

(๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

(๖) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

ตามที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนกฎหมายอื่น และเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและ สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่นั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ดังนี้

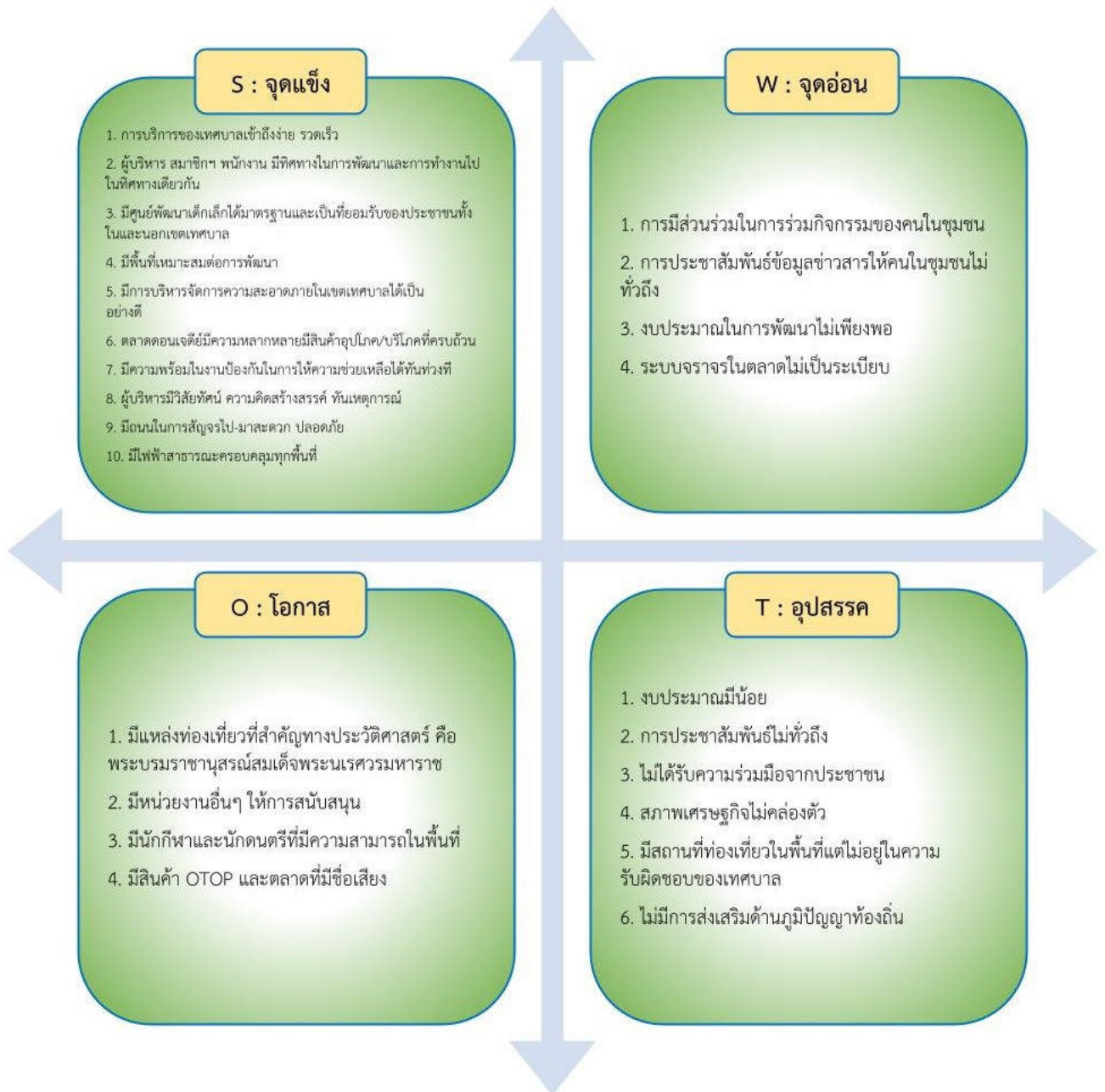
วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์เป็นเมืองน่าอยู่ บริหารจัดการดี เต็มมุ่งเน้นธรรมาภิบาล
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งท่องเที่ยวสวยงาม ชุมชนเข้มแข็งร่วมแรงรักษาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

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

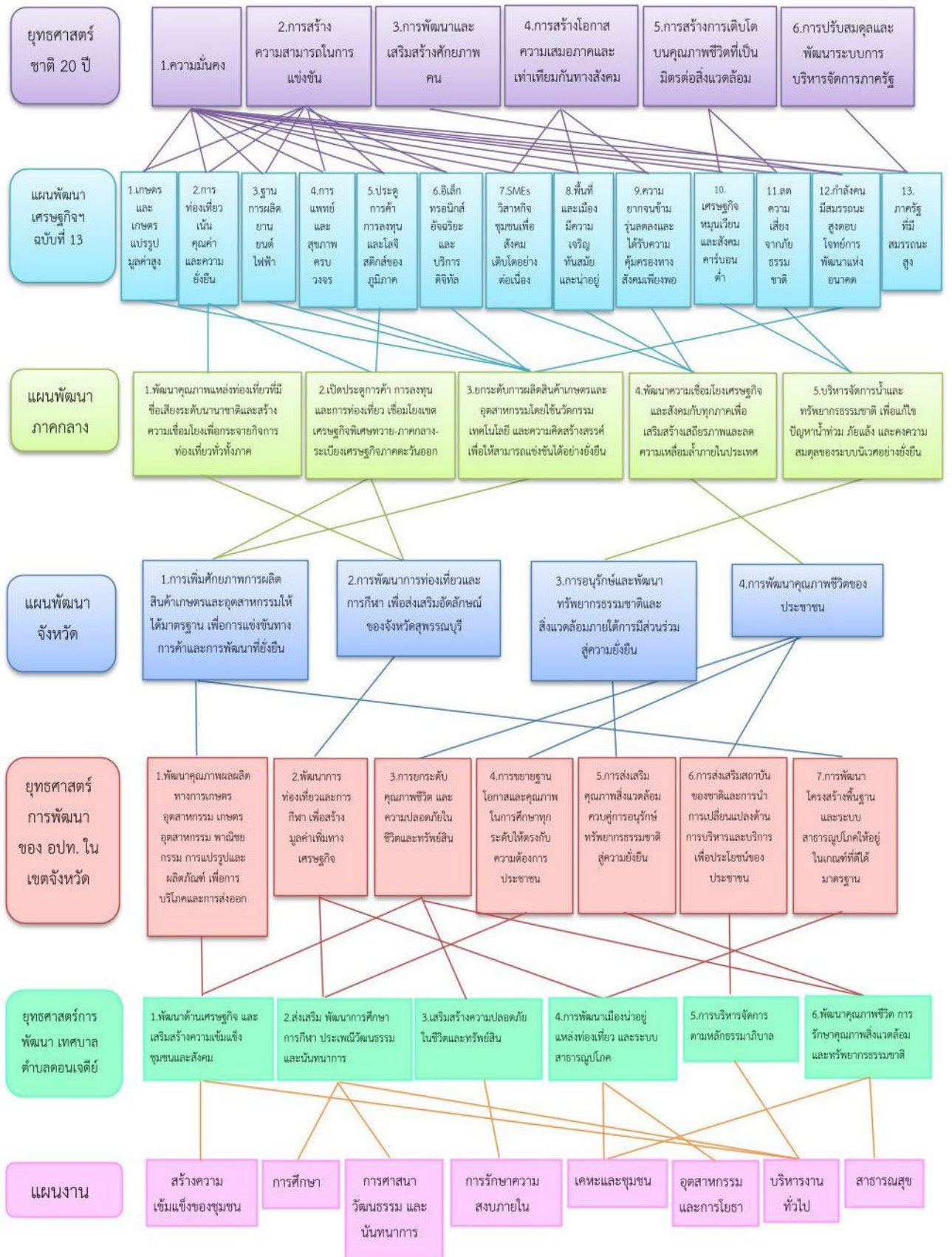
การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลอนเจดีย์

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน(W)
	ปัจจัยภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริการของเทศบาลเข้าถึงง่าย รวดเร็ว 2. ผู้บริหาร สมาชิกฯ พนักงาน มีทิศทางในการพัฒนา/ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน 3. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั้งในและนอกเขตเทศบาล 4. มีพื้นที่เหมาะสมต่อการพัฒนา 5. มีการบริหารจัดการความสะอาดภายในเขตเทศบาลได้เป็นอย่างดี 6. ตลาดดอนเจดีย์มีความหลากหลายมีสินค้าอุปโภค/บริโภคที่ครบถ้วน 7. มีความพร้อมในงานป้องกันให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่ 8. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ทันเหตุการณ์ 9. มีถนนในการสัญจรไป-มาสะดวก ปลอดภัย 10. มีไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่
โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ คือ พระบรมราชานุสรณ์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช 2. มีหน่วยงานอื่นๆ ให้การสนับสนุน 3. มีนักกีฬาและนักดนตรีที่มีความสามารถในพื้นที่ 4. มีสินค้า OTOP และตลาดที่มีชื่อเสียง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวสวยงาม น่ามอง 2. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โรงเรียน วัด สถานประกอบการ 3. การป้องกันและควบคุมโรค 4. การพัฒนาการคุ้มครองผู้บริโภคและสุขภาพอาหาร 5. พัฒนาคุณภาพการศึกษาาระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา 6. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา 7. พัฒนาสถานศึกษาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อม 8. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วันสำคัญและวัฒนธรรมท้องถิ่น 9. ส่งเสริมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการทุกประเภท 10. การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล 2. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน 3. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน 4. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. การพัฒนาสุขภาพสิ่งแวดล้อม 6. การพัฒนางานสัตวแพทย์ 7. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST)	กลยุทธ์เชิงแก้ปัญหา (WT)
<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณมีน้อย 2. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง 3. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชน 4. สภาพเศรษฐกิจไม่ค่อยดี 5. มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่แต่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล 6. ไม่มีการส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาสาธารณูปโภคให้ประชาชนได้รับการอย่างทั่วถึง 2. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน 3. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 4. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบมีส่วนร่วม 5. ส่งเสริมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวีสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้ 6. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน 7. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น 8. การพัฒนาสุขภาพสิ่งแวดล้อม 9. การส่งเสริมและพัฒนารายได้เทศบาล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2. การจัดทำมีระบบการจราจรที่สะดวกและปลอดภัย 3. การพัฒนาศักยภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน 4. การแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุขแบบมีส่วนร่วม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

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

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส

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

อุปสรรค

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลฯ ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงวิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ 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 การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน

เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

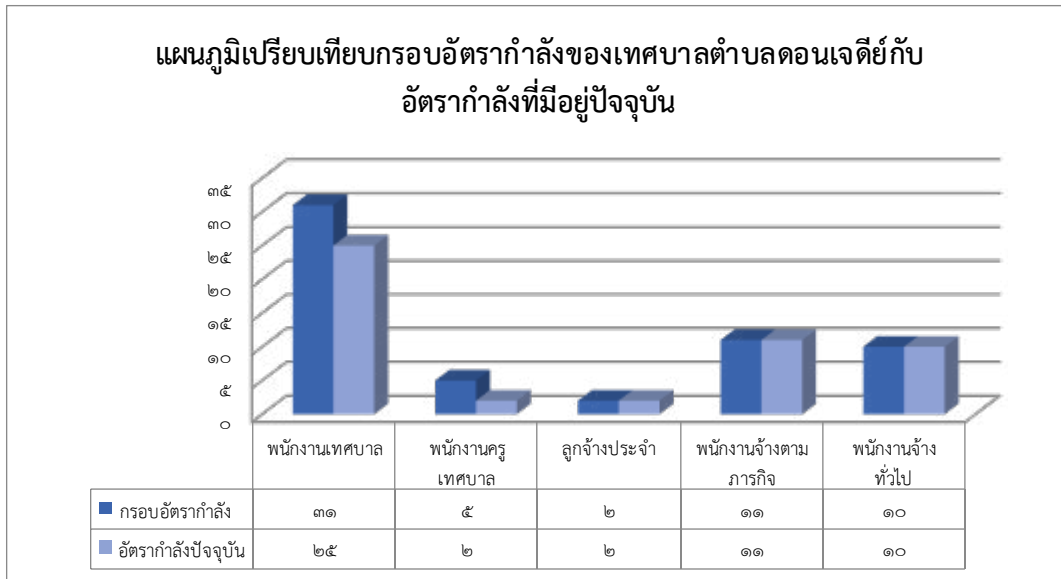
๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข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

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

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งาน ตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรากำลัง ดังนี้

- ๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๑ อัตรากำลัง
- ๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรากำลัง
- ๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรากำลัง
- ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรากำลัง
- ๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง



เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ ซึ่งยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เนื่องจากจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน 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 จึงกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จำนวน ๑ อัตรากำลัง และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

สำนักปลัดเทศบาล กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

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

กองคลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย งานวิศวกรรมโยธา งานสาธารณสุขโรค งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย งานบริการสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรค งานบริการสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานบริหารงานทั่วไป

กองการศึกษา กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- กองการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในกองการศึกษา ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย งานตรวจสอบภายใน

ตารางแสดงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป	ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖
๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

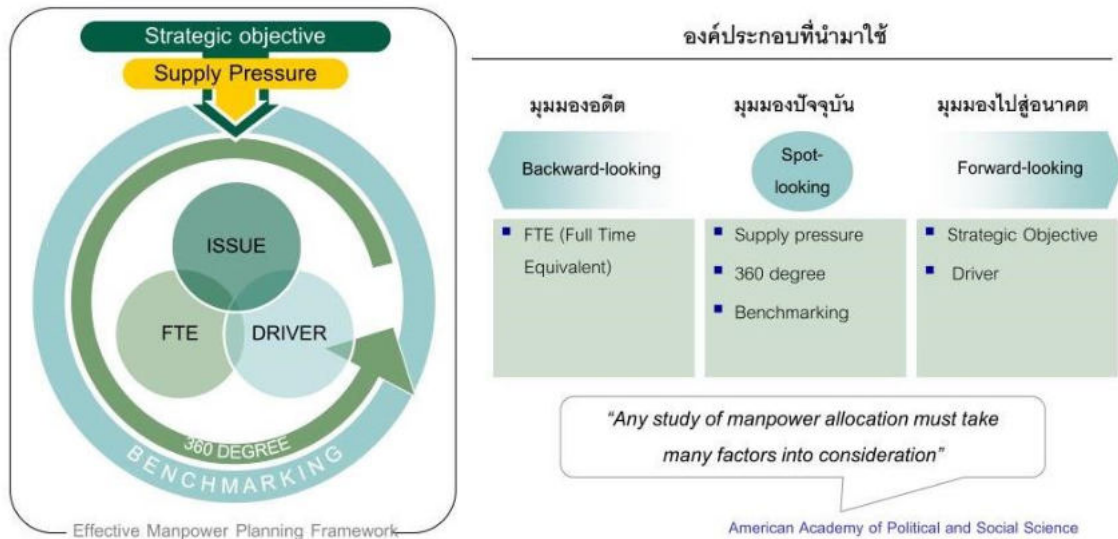
จากกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนผ่านการเก็บข้อมูลและพิจารณา ๘ ปัจจัยหลัก คือ

- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



- การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
 แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

- เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้ทำการการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ โดยใช้ผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกัน จึงต้องมีการปรับเกลี่ยอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุดได้

- การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

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

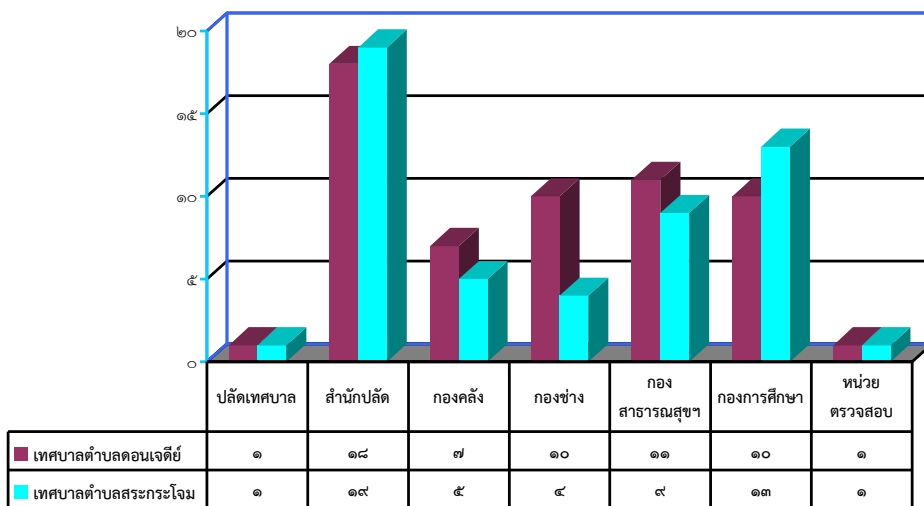
๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการจำนวนไม่มาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลดอนเจดีย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

โดยเทศบาลตำบลดอนเจดีย์เปรียบเทียบกับสัดส่วนกรอบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสระกระโจม ซึ่งเทศบาลดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน และเป็นเทศบาลประเภทสามัญเหมือนกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง

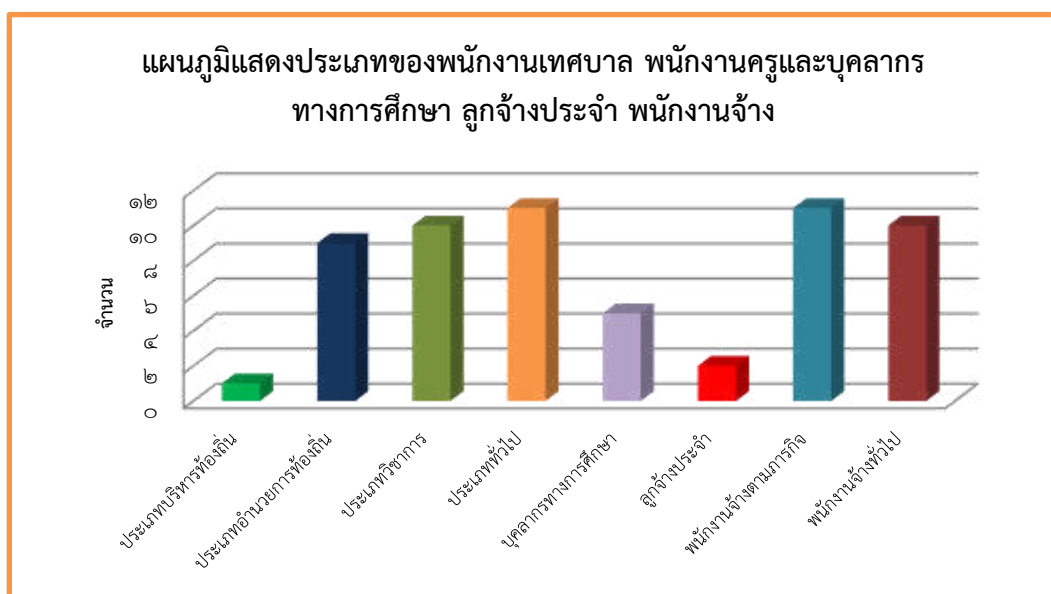


จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลดอนเจดีย์กับเทศบาลตำบลสระกระโจม ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี จำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่อยู่ภายในอำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

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

การกำหนดสายงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับกลาง/ต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ และมีหน่วยตรวจสอบภายในประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ดังนี้



ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปลัดเทศบาล	๑			
สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑			
	ผู้อำนวยการ	๑			
	งานการเจ้าหน้าที่	๑			
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๒	๔
	งานรักษาความสงบ	๑			
	งานนิติการ	๑			
	งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๑			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	งานพัฒนาชุมชน	๑			
งานบริหารงานทั่วไป	๑		๒		
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑			
	ฝ่ายบริหารงานคลัง	๑			
	งานพัฒนารายได้	๑			
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				๑
	งานการเงินและบัญชี	๑			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑			
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑			
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑			
	งานวิศวกรรมโยธา				
	งานสาธารณูปโภค	๒		๓	๒
	งานบริหารงานทั่วไป	๑			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑			
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑			
	งานบริการสาธารณสุข				๑
	งานป้องกันและควบคุมโรค	๑			
	งานบริการสิ่งแวดล้อม	๑			
	งานรักษาความสะอาด		๒	๑	๑
งานบริหารงานทั่วไป	๑			๑	
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑			
	งานบริหารการศึกษา	๕		๒	๑
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑			
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ				
งานบริหารงานทั่วไป	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑			

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองการศึกษา (๐๘) พนักงานเทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (อันดับ คศ.๒) ครู (อันดับ คศ.๒) ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย) ครู (อันดับ คศ.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) พนักงานเทศบาล นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)						
๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดใหม่)	
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)	
รวม	๕๘	๕๙	๕๙	๕๙	+๑	-	-	

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 วันที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลคอนเจดีย์ อำเภอกอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	(๕๔,๐๙๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๒๔,๔๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๖๐,๒๔๐	(๔๖,๔๙๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	(๑๕,๔๓๐)
๑๑	เจ้าพนักงานเทคนิค พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๖,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๒๐๐	(๑๕,๕๒๐)
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	(๑๐,๑๗๐)
๑๕	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	(๑๐,๑๗๐)

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 ลงวันที่ ๑๕/๖/๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๙๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๕๑,๕๕๐)
๒๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๐๐)
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานเทศบาล																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๕๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	(๒๑,๐๒๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๐๘๐	(๒๒,๘๔๐)
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๑๖,๙๐๐	๓๒๖,๖๐๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	คนสวน		๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๐๖๐)	
๓๓	คนสวน		๑	๑	๑๘๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๗,๐๐๐	(๑๕,๓๒๐)	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
	พนักงานเทศบาล																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑	๑	๗๑๔,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๕๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๑๒๐	๘๗๑,๙๒๐	๘๙๖,๑๖๐	๙๒๐,๒๘๐	(๕๙,๕๐๐)	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)	
๓๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)	
๔๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	ลูกจ้างประจำ																			
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๖๗๐)	
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	(๑๕,๔๘๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ก.ท.จ. สุพรรณบุรี
 วันที่ ๒๗/๖/๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองการศึกษา (๐๘)																			
	พนักงานเทศบาล																			
๔๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม
๔๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)	
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคอนเจดีย์																			
	พนักงานครูเทศบาล																			
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบจากเงินอุดหนุน
๕๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๓	ครู	คศ.๒	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๖๖๖
๕๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ๖๖๖
๕๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	(๑๐,๑๗๐)	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
	พนักงานเทศบาล																			
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๕๘	๕๐	๑๔,๔๖๑,๔๔๐	๕๔๒,๔๐๐	๕๙	๕๙	๕๙	+๑	-	-	๔๘๐,๓๐๐	๔๘๓,๗๘๐	๔๙๖,๖๒๐	๑๕,๔๘๔,๑๔๐	๑๕,๙๖๗,๙๒๐	๑๖,๔๖๔,๕๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

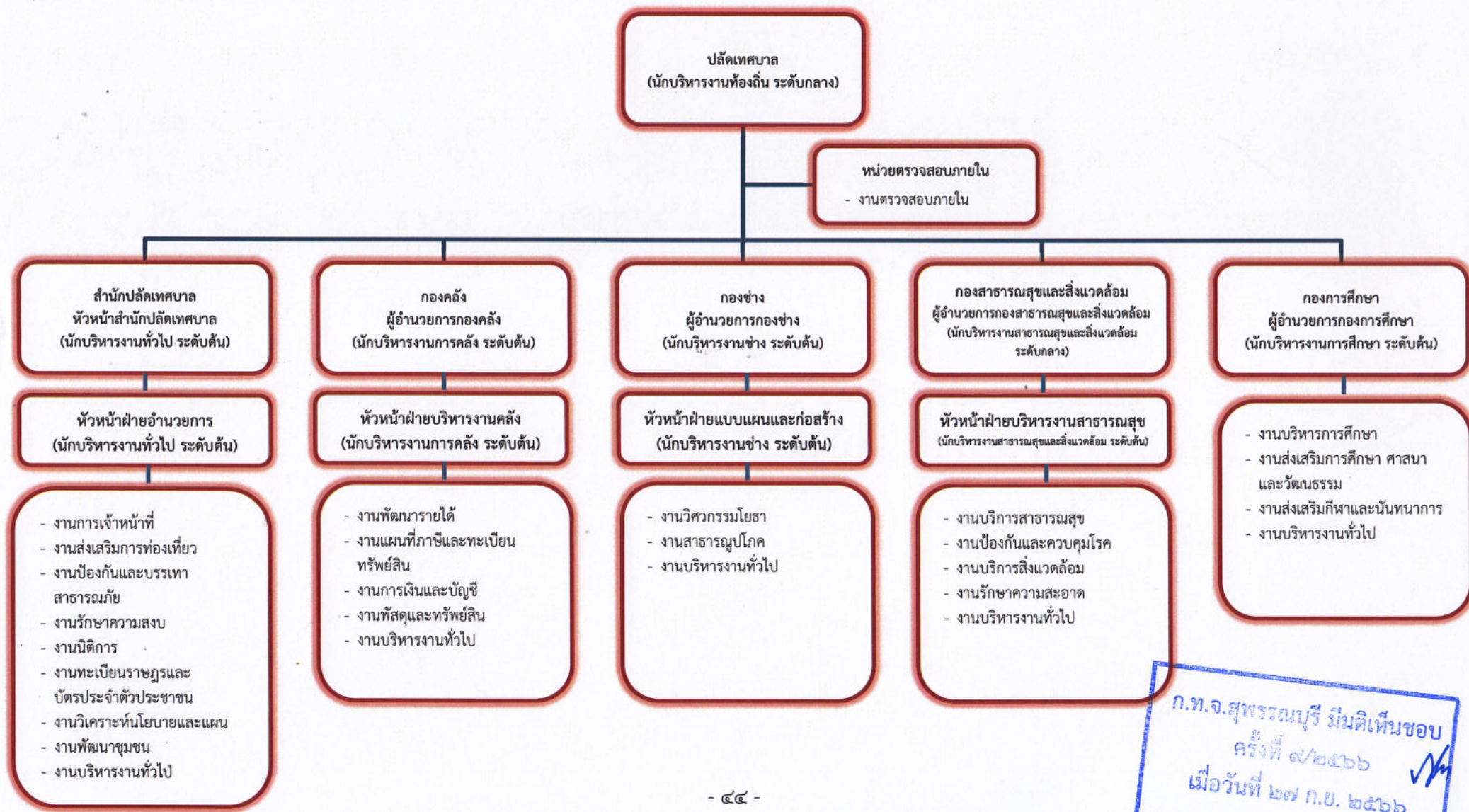
ก.ค.ศ. สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๗๖๘๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

- หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาถูปาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๘,๕๗๒,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๑,๐๐๐,๖๐๐ บาท = (๔๘,๕๗๒,๐๐๐ x ๕%) + ๔๘,๕๗๒,๐๐๐ = ๕๑,๐๐๐,๖๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๓,๕๕๐,๖๓๐ บาท = (๕๑,๐๐๐,๖๐๐ x ๕%) + ๕๑,๐๐๐,๖๐๐ = ๕๓,๕๕๐,๖๓๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๖,๒๒๘,๑๖๒ บาท = (๕๓,๕๕๐,๖๓๐ x ๕%) + ๕๓,๕๕๐,๖๓๐ = ๕๖,๒๒๘,๑๖๒
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- * ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
 - * ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

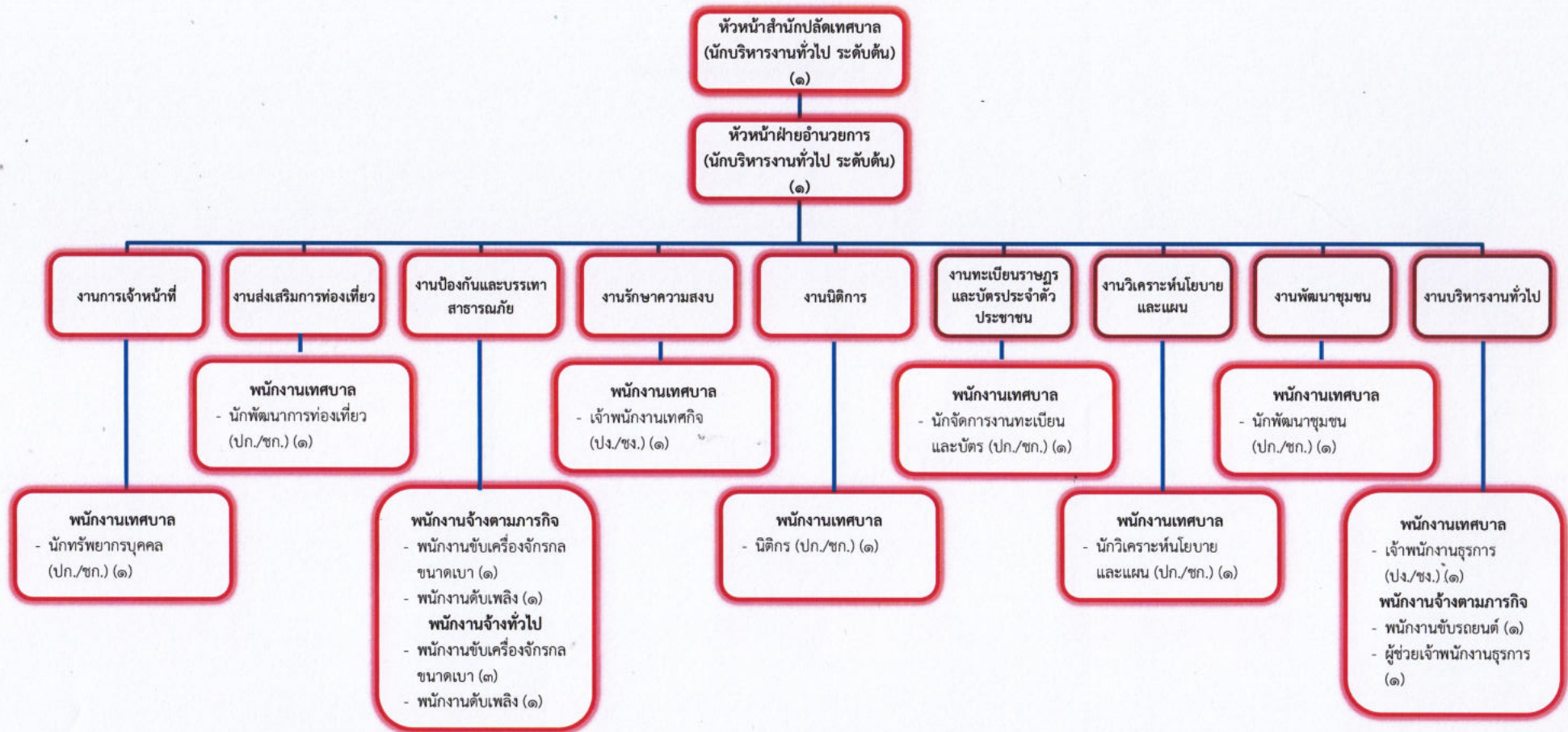
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

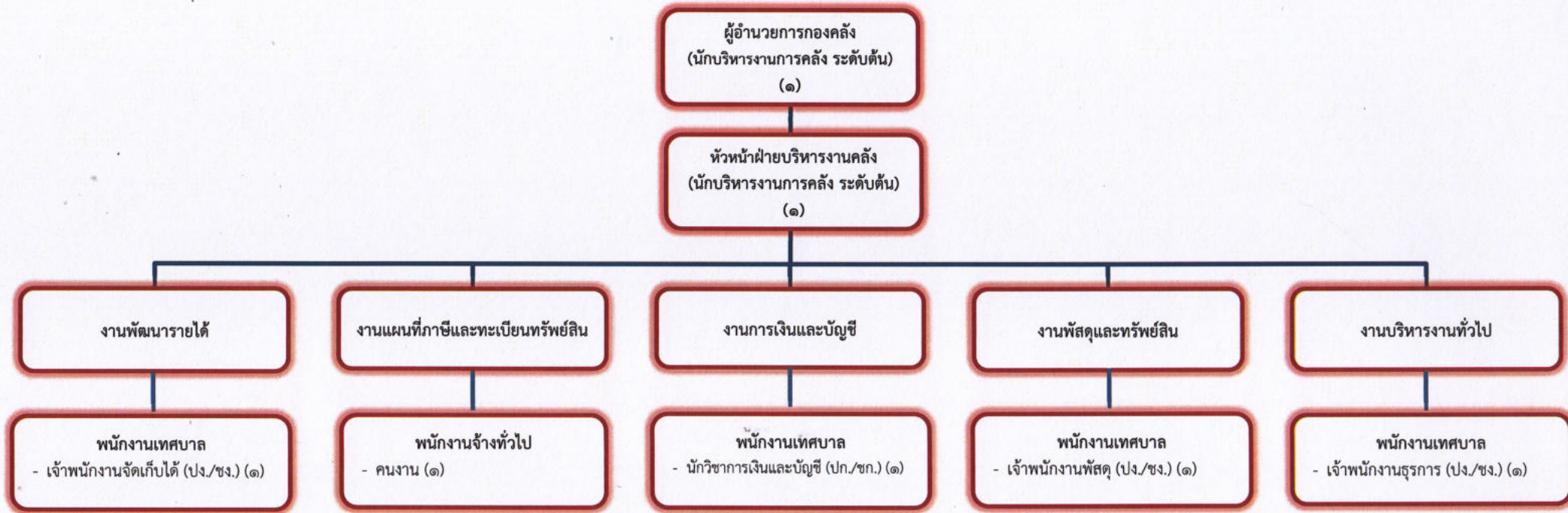
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปจ./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๖	๒	-	๔	๕

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

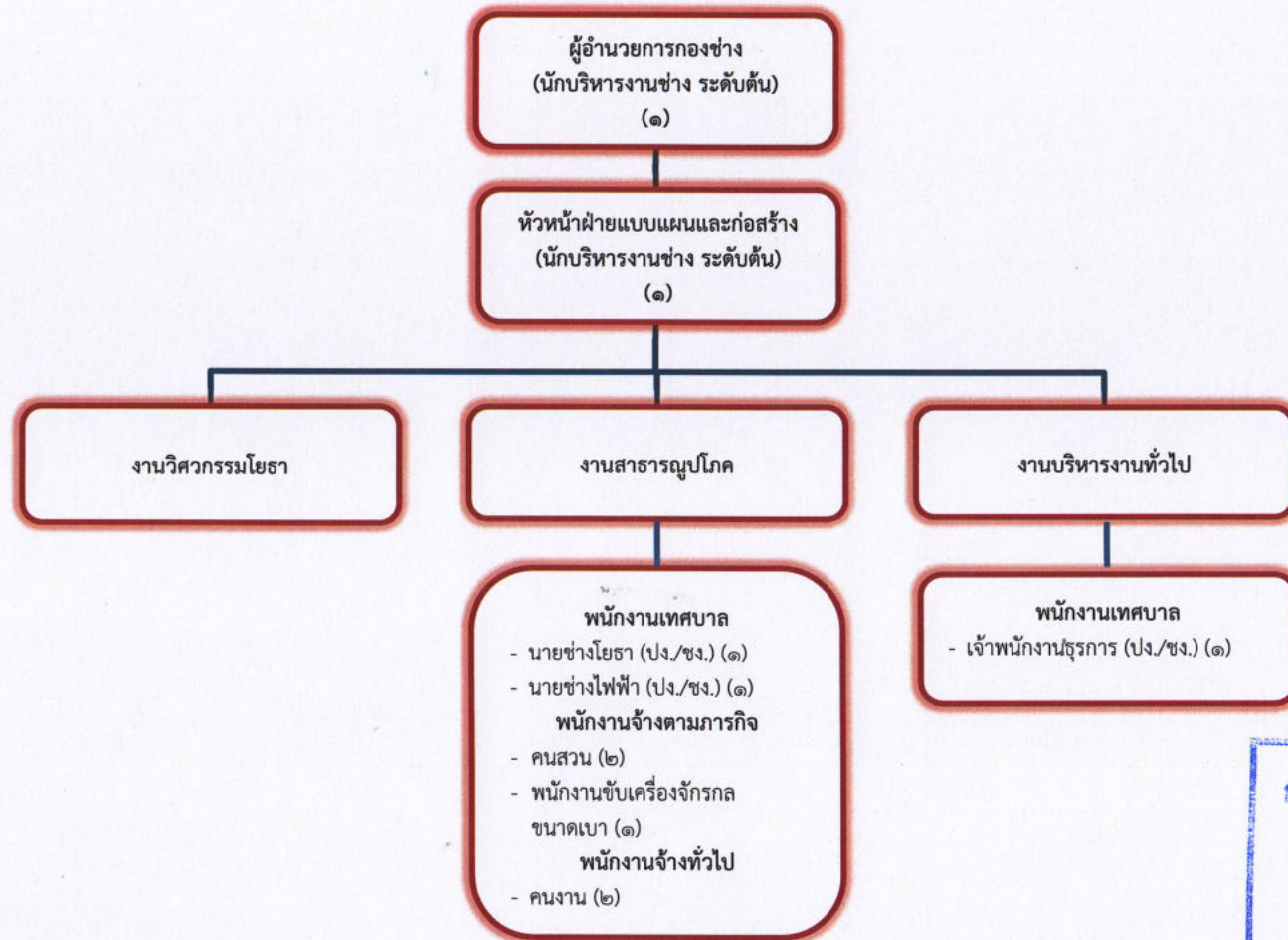
โครงสร้างกองคลัง



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๘๖/๒๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

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

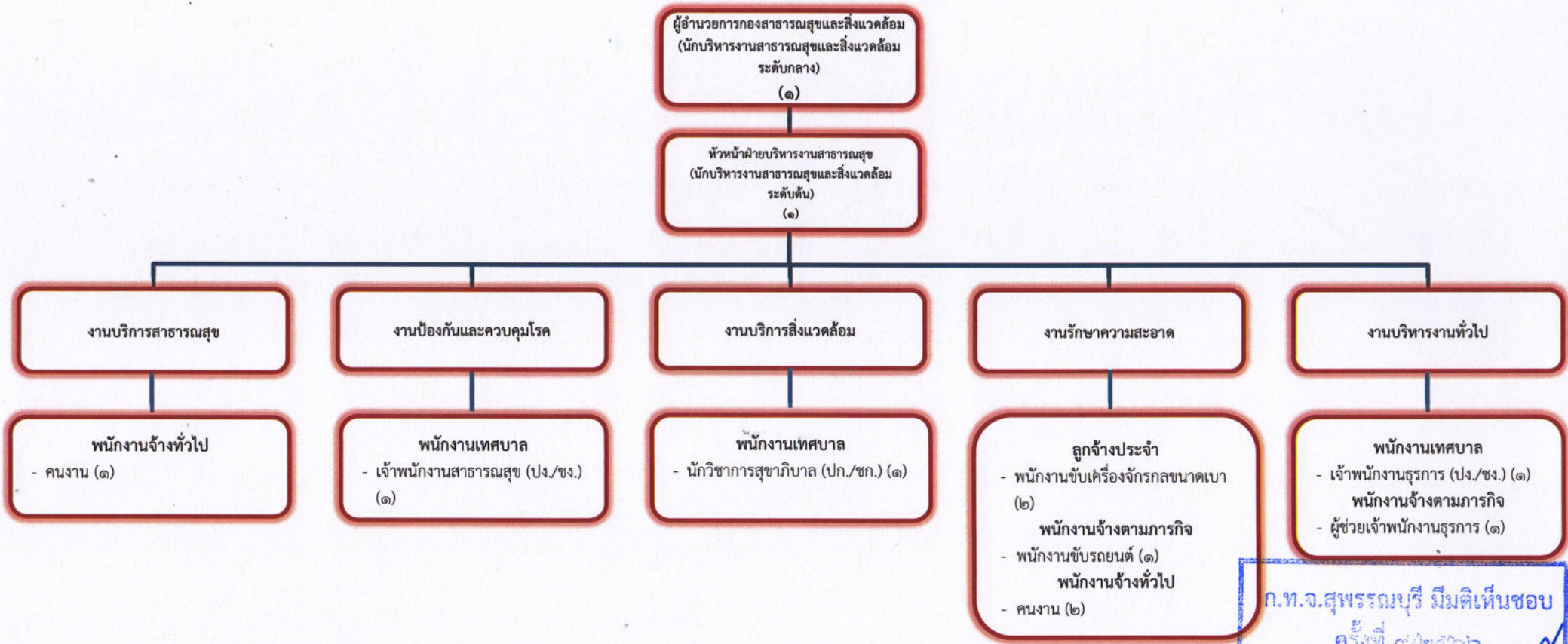
โครงสร้างกองช่าง



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

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

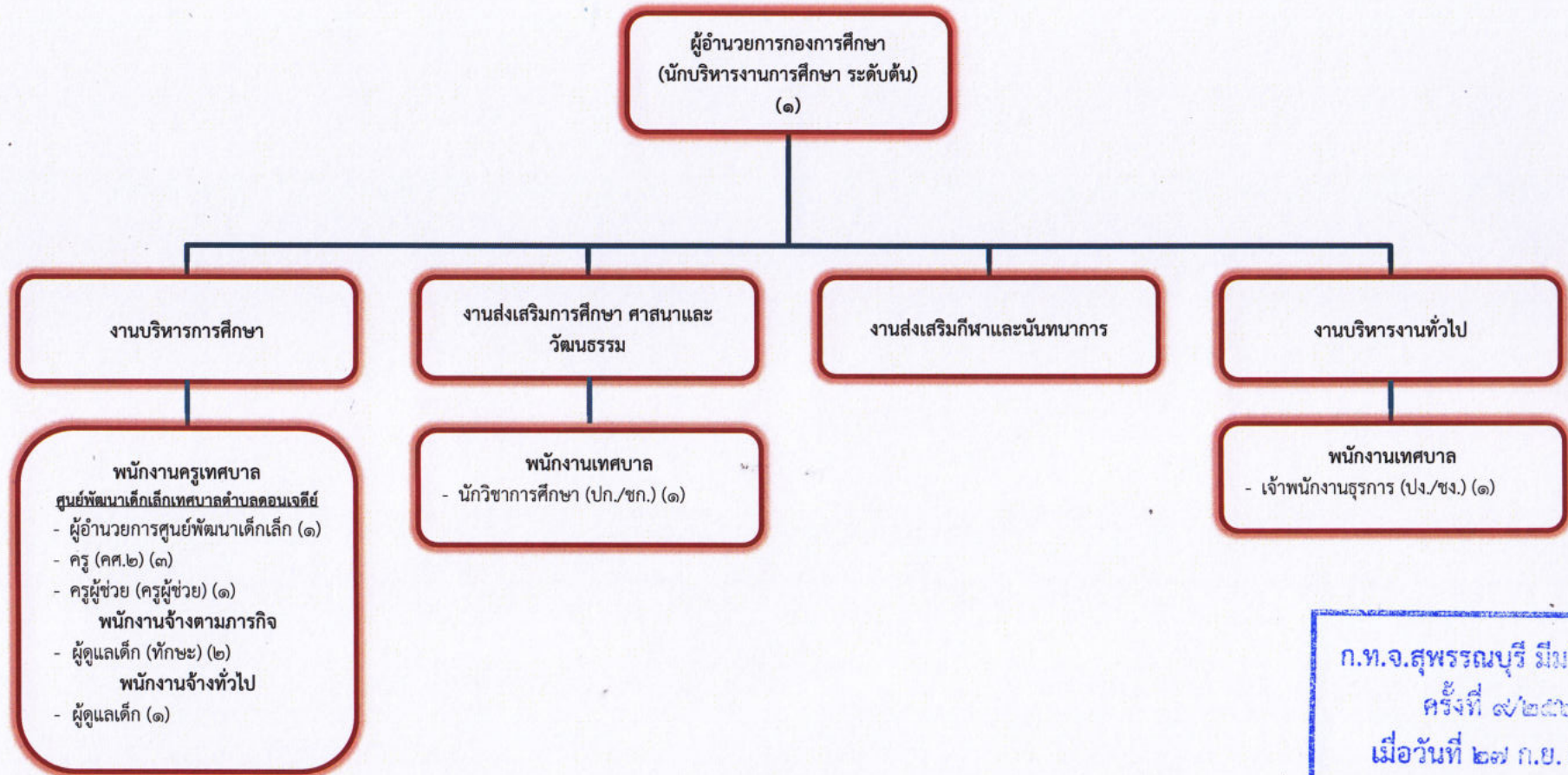
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

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

โครงสร้างกองการศึกษา



ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

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

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

ก.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจตุรงค์ อินทร์พรหม	ปริญญาโท ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๘๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๑๗,๐๘๐
	สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล											
๒	นางภัทรารัตน์ แสงภู	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๙,๘๘๐
๓	นางสาววาสนา เณรจาทิ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๖,๙๖๐
๔	นางสาวประภาภรณ์ โอปิลันพงษ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๕	นางสาวจรีรัตน์ กล่อมสมร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๖	นายพลิชฐ์ ศรีกรณียกิจ	ปริญญาโท ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๗	นางอรทัย เอ็มโอษฐ์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๘	นางสาวกชพร นิมพาลี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๙	นางกนกพร ปานสมสวย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๖-๒-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๐	นางสาวปานทิพย์ เกษสมบูรณ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๑๑	นายธีรพงษ์ โชติช่วงนภา	ปวส.	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๖๖-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐

สุพรรณบุรี ไม่คืนซอง
 กิ่งที่ ๖๖๖๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๑๒	นายกิตติวินท์ พวงแย้ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นายวิชิต สมใจเพ็ง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๗๔,๒๔๐ (๑๔,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๔,๒๔๐
๑๔	นายวีระยุทธ ช่มช้อย	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๔๐
๑๕	นายโชค ดอกพะยอม	ประถมศึกษา	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๔๐
๑๖	นายฤชดา โตพงษ์	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายกิตติชัย โตพงษ์	ปวช. การตลาด	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายทศวรรษ ช่มช้อย	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายกิตติพร โตพงษ์	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
	พนักงานเทศบาล											
๒๐	นางสาวณัฐกานต์ รุ่งพันธุ์	ป.ตรี	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๐,๖๐๐
๒๑	นางสาวสุรีย์รัตน์ นวลแสง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๒๒	นางสาวพัชรี บัวเผื่อน	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๓	นายนิรุทธิ์ โปธิพันธ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๒๔	นางสาวจินตนา เขาวเดชา	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๖-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๒๕	นางสาวพรพรรณ วีระพันธ์	ปวช.	๖๖-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
	พนักงานจ้าง											
๒๖	นางสาวณัชชา โชติช่วงนภา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง พนักงานเทศบาล											
๒๗	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๘	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	นางสาวณัฐกฤตา วัฒนะการุญย์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕๒,๒๔๐ (๒๑,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๒๔๐
๓๐	นายภานุพันธ์ ศิริจันทร์	ปวส.	๖๖-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๖-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๓๑	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๖๖-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
๓๒	นายกล้ายา แก้วศรี	ประถมศึกษา	-	คนสวน	ภารกิจ	-	คนสวน	ภารกิจ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓๓	นางไมตรี ดอกพะยอม	ประถมศึกษา	-	คนสวน	ภารกิจ	-	คนสวน	ภารกิจ	๑๘๓,๘๔๐ (๑๕,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๘๔๐

ก.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔	นายชานนท์ ธรรมนิยม	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจการ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจการ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๕	นายกิตติศักดิ์ โตพงษ์	ปวช. การตลาด	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายพุดติชัย มะลิลา	ม.ปลาย	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล												
๓๗	นางจินตนา ศรีนิเวศน์	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๗๑๔,๐๐๐ (๕๙,๕๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๘๔๘,๔๐๐
๓๘	นางสาวอรรพรรณ อัญชิสไมกร	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๙	นายวรพงษ์ อิมสอาด	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๖๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๔๐	นางพัชรินทร์ โชติช่วงนภา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๔๑	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๐,๖๖๕ X ๑๒)	-	-	๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๔๒	นายสมเกียรติ พลายละหาร	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๔๓	นายเกษม ศรีนิล	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
พนักงานจ้าง												
๔๔	นางสาวอลิสรา เกษมสุข	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

พ.จ.สุพรรณบุรินทร์ มีนิตเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๕	นายสมปอง ล้อมวงษ์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๘๕,๗๖๐ (๑๕,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๗๖๐
๔๖	นายภักคพงษ์ ผลเจริญ	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	-	คณงาน	ทั่วไป	-	คณงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางชลพิชา พรหมศรี	ประถมศึกษา	-	คณงาน	ทั่วไป	-	คณงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา พนักงานเทศบาล												
๔๘	ว่าง	-	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๙	นางสาวรพัตร์ วรวิทย์	ปริญญาโท ครุศาสตร์	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	๐	-	๓๔๙,๓๒๐
๕๐	นางวรรทณี เปรมทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคอนเจดีย์ พนักงานครูเทศบาล												
๕๑	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดใหม่)
๕๒	นางวาสนา เนื้อจัน	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๖	ครู	คศ.๒	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	ว่าง	-	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๗	ครู	คศ.๒	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๕๔	ว่าง	-	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๕๕	นางสาวมรกต ก้นพงษ์	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๙	ครู	คศ.๒	๖๖๒๐๘๖๖๐๐๐๘๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

ก.ท.จ.สรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๕๖	นางสาววิไลวรรณ รุ่งโรจน์ธีระ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๔๐ เงินอุดหนุน
๕๗	นางสาวชนทอง พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๘	นางสาวสมหทัย นิลสุวรรณ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	พนักงานเทศบาล											
๕๙	ว่าง	-	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

ก.ท.จ.สุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

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

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

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

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

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

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือ เป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย