



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
อำเภอพาน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา



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

ตามที่ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและมีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชูรัช ภูศรีจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนฉิมพลี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี นำใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน พัฒนากำลังคนภายในเทศบาลตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคอนนิมพลี	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้ มีมติเห็นชอบ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ซึ่งมีนายกเทศมนตรี นายสุรัช ภูศรีจันทร์ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาอย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรือหน่วยงานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้ (Effective Man Power Planning Framework) จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work) process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ซึ่งเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและองค์กร โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยการส่งเสริมให้

๑.๑ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้มีเจ้าหน้าที่ ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้กรณีมีเหตุเพลิงไหม้ และมีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานในการช่วยเหลือ

๑.๒ ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม โดยการจัดฝึกอบรมทบทวน อปพร. และออกให้ความรู้ด้านการซ่อมแผนการป้องกันอัคคีภัย การอบรมให้ความรู้กลุ่มเด็กและเยาวชนในพื้นที่

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยส่งเสริมด้านอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ ซ่อมแซมบ้านให้กับผู้ยากได้ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๑.๔ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เช่น แห่เทียนพรรษา กิจกรรมลอยกระทง รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในเทศกาลสงกรานต์

๑.๕ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล โดยงานบริหารงานสาธารณสุข ได้มีการอบอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ตำแหน่งคนงาน เพื่อก่อให้เกิดการจัดเก็บขยะให้กับราษฎรในพื้นที่ และถนน ทางเดินรวมถึงที่สาธารณะและจุดที่สำคัญต่างๆ ประกอบกับการออกให้บริการดูดสิ่งปฏิกูล

๑.๖ ป้องกันระงับโรคติดต่อ งานบริหารงานสาธารณสุข จะให้บริการพ่นหมอกควัน หรือทรายอะเบท เพื่อกำจัดเพื่อป้องกันและกำจัดลูกน้ำยุงลายในพื้นที่ๆ มีความเสี่ยง

๑.๗ งานบริหารการศึกษา ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด

๒. กองคลัง ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด

๓. กองช่าง ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยส่งเสริมให้

๓.๑ ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ โดยเทศบาลได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อสำหรับการดำเนินการก่อสร้างถนน และทางระบายน้ำให้กับหมู่บ้านในพื้นที่ และโดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ กรณีโครงการที่เกินศักยภาพ

๓.๒ ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำบาดาล ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอแก่ประชาชน

๓.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น โดยการตั้งงบประมาณเพื่อให้บริการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่กรณีชำรุด

๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ การจัดทำงบประมาณ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

(๒) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะให้เทศบาล หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้นำแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาปรับใช้ในการบริหารงานให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง อาทิเช่น

๑. การบริหารจัดการในองค์กร การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ และการสร้างหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร มีการบริการจัดองค์กรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสม

๒. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดเห็นสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกส่วนราชการ

(๔) แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ

วิสัยทัศน์ : “เมืองอุตสาหกรรมสีเขียว ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและนิเวศ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาอย่างสมดุล สวัสดิการสังคมมีคุณภาพ และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง”

● ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการ ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : อนุรักษ์ พันธุ์ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(๕) แผนพัฒนาตำบล

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้จัดทำแผนพัฒนาสามปี มีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อนำแผนพัฒนาตำบลที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติตามแผน ทั้งทางด้านการบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร สิ่งแวดล้อม การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ซึ่งเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ดำเนินการในด้านต่างๆ

๑. การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ

ดำเนินงานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน ขยายโอกาสและส่งเสริมการกระจายรายได้ของราษฎรให้การสนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดของพืช เพื่อลดปัญหาผลผลิตตกต่ำ

๒. การดำเนินการด้านสังคม

๒.๑ ได้ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เช่น สันทนาการ กีฬา อุปกรณ์กีฬา เพื่อให้เยาวชนทั่วไปได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และห่างไกลยาเสพติด

๒.๒ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรในตำแหน่งตระหนักถึงพิษภัยยาเสพติด ในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เช่น การจัดการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การตั้งด่านตรวจ เป็นต้น

๓. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ได้ทำการซ่อมแซมถนนที่ใช้สัญจรไปมาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก

๓.๒ ได้ส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอในการสัญจรไปมาในเวลา
กลางคืน

๓.๓ การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

๓.๔ ได้ทำการลอกผักตบชวา

๔. การดำเนินงานด้านงานบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑ ได้สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โดยการฉีดทรายอะเบทแจกจ่ายแก่ราษฎรในตำบลและออกทำการพ่นยาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยุงลาย

๔.๒ ได้สนับสนุนงบประมาณการดำเนินการด้านงานบริหารงานสาธารณสุข ให้แก่
คณะกรรมการอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน เพื่อพัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน

๕. การดำเนินการด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา ให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านการเมืองการปกครองและด้านกฎหมายการปกครองท้องถิ่น

๖. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๑ ให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านการเรียนการสอนและพัฒนาสติปัญญาของเด็ก

๖.๒ สนับสนุนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันให้กับเด็ก

๖.๓ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านงานพิธีทางศาสนา งานรัฐพิธีและประเพณีพื้นบ้าน

๗. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ ดำเนินกิจกรรมปลูกต้นไม้ เพื่อฟื้นฟูคืนความสมดุลให้ระบบนิเวศทางธรรมชาติและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมปลูก ดูแลและบำรุงรักษาต้นไม้

(๖) นโยบายของรัฐบาล

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายรัฐบาล เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ จำนวน ๑๑ ด้าน นั้น เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงได้นำแนวนโยบายของรัฐบาลมาปรับใช้ในการบริหารงานของเทศบาล โดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำเนินการตามนโยบายของรัฐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและองค์กร ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. ส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องอาเซียน ผ่านพับประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
๔. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ระบบ e-GP , e-Plan , E-lass ฯ

และต้องปฏิบัติตามค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช.

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจใฝ่ต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

(๓) นโยบายผู้บริหาร

ผู้บริหารได้มีนโยบายหลักในการบริหารเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ซึ่งเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหให้กับราษฎรในพื้นที่ ดังนี้

๑. ก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต มีระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและรองรับการขยายตัวเศรษฐกิจของภาค
๒. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๔. ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนา การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๕. ส่งเสริมการพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม และพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนพัฒนาตรวจสอบในการบริหารและการพัฒนา

(๔) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ขอแยกสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ แสดงความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ปัญหาท่อระบายน้ำอุดตัน
 - ๑.๒ ปัญหาการบริการไฟฟ้าสาธารณะ
 - ๑.๓ ปัญหาการระบายของถนนในชุมชน
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ ปัญหาด้านการค้าในเทศบาล
๓. ปัญหาด้านสังคม
 - ๓.๑ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ
 - ๓.๒ ปัญหาผู้สูงอายุไม่มีญาติพี่น้อง หรือไม่มีคนดูแล
 - ๓.๓ ปัญหาประชากรแฝง ทำให้การพัฒนาต่างๆ เป็นไปค่อนข้างช้า
๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอย
 - ๔.๒ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายท้องถิ่น
๕. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ ที่จะให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
 - ๕.๒ ปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งสภาพปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ดำเนินการแก้ไขไปแล้ว แต่ยังประสบปัญหาในด้านขยะมูลฝอย ซึ่งนับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ดำเนินการปรับปรุงบ่อขยะเพื่อรองรับปริมาณขยะแต่ก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากมีประชาชนมาแอบนำขยะมาทิ้ง

๓.๒ กรอบแนวคิด เรื่อง วางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งเพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาส่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คำนึงค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหเกี่ยวกับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกล่อมกำลังคน

๓.๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารการรัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้กำลังคนแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาล ตำบล อบต. ดังนี้

พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีเป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามการกิจ

๓.๓.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทการกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคน

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคน

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคน

- **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จะเน้นที่การวางแผนงบประมาณ การจัดทำแผน งานวิเคราะห์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคน

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและหลักฐานด้านการเงิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคน

๓.๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังนี้

๑) พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน

- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต
- แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว
- ข้อมูลเชิงปริมาณ ที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ

๒) พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน

- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านี้

มาประกอบการวิเคราะห์

- เก็บประเด็น (Issues) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (๓๖๐ องศา)

๓) พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของ

หน่วยงาน

- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการกำลังคน

- วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)

เพราะฉะนั้น ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต

จากเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนนิมพลี ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังคนนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต

มุมมองปัจจุบัน

มุมมองไปสู่อนาคต

การพิจารณาอัตรากำลังคนด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลดอนนิมพลี ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการเทศบาลตำบลดอนนิมพลี บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานที่ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมาก สามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่ายขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้น และมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ำนวยการกองควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ (Full Time Equivalent : FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง Work process ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงาน
- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยงานงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงาน มิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณ ด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด KPIs และพันธกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องค์ฯ และ Issues นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี พิจารณาทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองช่าง
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลดอนฉิมพลี รองนายกเทศมนตรีตำบลดอนฉิมพลี ปลัดเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลดอนเกาะกา ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเกาะกาเป็นเทศบาลขนาดเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงกัน

หากเปรียบเทียบกับอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับเทศบาลตำบลดอนเกาะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี	เทศบาลตำบลดอนเกาะกา
๑.	ส่วนราชการ	มี ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	มี ๗ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน
๒.	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด ๑ อัตรา ๒. รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๖ อัตรา ๔. กองคลัง ๔ อัตรา ๕. กองช่าง ๖ อัตรา ๖. กองยุทธศาสตร์ฯ ๔ อัตรา ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	จำนวน ๔๕ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด ๑ อัตรา ๒. รองปลัด ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๙ อัตรา ๔. กองคลัง ๖ อัตรา ๕. กองช่าง ๖ อัตรา ๖. กองสาธารณสุขฯ ๔ อัตรา ๗. กองการศึกษา ๑๓ อัตรา ๘. กองสวัสดิการสังคม ๔ อัตรา ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
๓.	ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๓ อัตรา	ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒ อัตรา ๒. กองสวัสดิการสังคม ๑ อัตรา
๔.	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑๑ อัตรา ๒. กองคลัง ๓ อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองยุทธศาสตร์ฯ ๑ อัตรา	จำนวน อัตรา ๒๓ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๙ อัตรา ๒. กองคลัง ๔ อัตรา ๓. กองช่าง ๓ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา ๕. กองการศึกษา ๕ อัตรา ๖. กองสวัสดิการสังคม ๑ อัตรา
๕.	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา	จำนวน ๑๗ อัตรา ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๘ อัตรา ๒. กองช่าง ๓ อัตรา ๓. กองสาธารณสุขฯ ๒ อัตรา ๔. กองการศึกษา ๓ อัตรา ๕. กองสวัสดิการสังคม ๑ อัตรา

จะเห็นได้ว่าจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา

เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี กับเทศบาลตำบลดอนเกาะกา จะเห็นได้ว่า มีจำนวนและตำแหน่งที่แตกต่างกันอยู่หลายตำแหน่ง หลายอัตรา ซึ่งสามารถเปรียบเทียบตำแหน่งและงานที่แตกต่างกันในแต่ละกอง

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบล ดอนฉิมพลี นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาปัญหาของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี โดยการทำประชาคมว่ามีปัญหาอะไร และความต้องการให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีดำเนินการแก้ไขในเรื่องใด

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการระบายน้ำของถนนในเขตเทศบาล

๑.๒ ปัญหาพื้นที่ที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ยังไม่พบปัญหา

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติดในบางพื้นที่ยังมีผู้เสพยา

๓.๒ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาสมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

๓.๓ ปัญหาด้านผู้สูงอายุไม่มีญาติพี่น้องหรือไม่มีคนดูแล

๓.๔ ปัญหาประชากรแฝงที่มีอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เป็นไปค่อนข้างช้า

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาภัยแล้งในช่วงฤดูแล้ง แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งทำให้น้ำสำหรับผลิตน้ำประปาหรือใช้ในการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- ๕.๔ ปัญหาการกำจัดขยะ การเก็บขยะในพื้นที่ซึ่งนับวันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- ๕.๕ ปัญหาน้ำเสียจากผู้ประกอบการต่าง ๆ ในพื้นที่

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาดนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวกและขยายความกว้างของถนน
- ๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่งเสริมการท่องเที่ยวและยกระดับรายได้
- ๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล
- ๓.๒ ต้องการให้มีการณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- ๔.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกฎหมายท้องถิ่นให้กับผู้นำหรือประชาชนในพื้นที่
- ๔.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้ความรู้กับผู้นำหรือคณะกรรมการในเรื่องการพัฒนาหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกลุ่ม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง
- ๕.๒ ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชนและมีระบบคัดแยกขยะตามแบบมาตรฐาน
- ๕.๓ ต้องการให้มีการบำบัดน้ำเสียจากชุมชนก่อนปล่อยลงแม่น้ำลำคลองตามแบบมาตรฐาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้วิเคราะห์ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล จากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

โดยการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอนฉิมพลียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ซึ่งการวิเคราะห์ภารกิจในครั้งนี้ได้ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปัญหาท่อระบายน้ำอุดตัน

ภารกิจที่ต้องดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงปัญหาของการทิ้งขยะและเศษอาหารลงผ่านท่อระบายน้ำ รณรงค์และชักจูงให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการช่วยดูแลสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การขุดลอกแหล่งน้ำ การซ่อมแซมเส้นทางสัญจร

(๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ งานวางท่อระบายน้ำ

(๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปาบาดาล

ภารกิจที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การจัดหาที่กักเก็บน้ำแจกจ่ายในครัวเรือน การขุดเจาะบ่อประปาบาดาลเพื่อให้เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน

(๕) การจัดให้มีตลาด

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การให้มีตลาดในพื้นที่

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีการรักษาพยาบาลการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การกำจัดลูกน้ำยุงลาย ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุขบ้า

- จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ราษฎรในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยาเสพติดอื่น ๆ

(๒) การป้องกัน การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาลภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
- สนับสนุนคุ้มครองผู้บริโภค
- จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องสมุนไพร
- เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้มีความรู้และทักษะในการเสริมสร้างสุขภาพของตนเอง
- พัฒนาเครือข่ายประชาชนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งที่สามารถดูแลและเสริมสร้างสุขภาพได้ด้วยตัวเอง รวมทั้งส่งเสริมให้มีอาสาสมัครเฝ้าระวังสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
- ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติและใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมกำกับดูแลและคุ้มครองสุขภาพชุมชนและสิ่งแวดล้อม
- ร่วมมือกับอนามัยในด้านสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลและป้องกันตัวเองให้ห่างไกลจากโรคภัย
- ออกเทศบัญญัติที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

(๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาสภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- สำรวจรายชื่อผู้สูงอายุที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไป ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในเขตตำบลอนานิคมพลี เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ
- ให้ความช่วยเหลือโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- จัดตั้งศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ผู้สูงอายุผู้พิการผู้ติดเชื้อผู้ด้อยโอกาสประจำตำบลและสนับสนุนงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสนับสนุนเบี้ยยังชีพวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นแก่ผู้สูงอายุผู้ติดเชื้อผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคมเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ
- โครงการช่วยเหลือเด็กและผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์

(๔) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- จัดให้มีพนักงานทำความสะอาดถนนและที่สาธารณะ
- ตัดหญ้าและรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ
- ปรับปรุงภูมิทัศน์เกาะกลางถนนหรือที่สาธารณะ
- จัดให้มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนในพื้นที่

(๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- จัดทำเว็บไซต์เพื่อการศึกษาประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเกษตรกรกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กว้างขึ้นส่งเสริมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนเกษตรกรทฤษฎีใหม่

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชนภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- จัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยใช้ชุมชนร่วมกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย

พลเรือนเป็นฐาน

- แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ประสานงานเตรียมพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยตลอด

๒๔ ชั่วโมง

- จัดตั้งทีมกู้ภัยประจำตำบลตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- จัดให้มีการซักซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีเช่นการซักซ้อมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยอัคคีภัยและอุบัติเหตุเป็นต้น

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- จัดตั้งหน่วยบริการประชาชนในพื้นที่จำนวน ๑ แห่งโดยการสร้างระบบภาคีเครือข่ายชุมชน เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่งานป้องกันและอาสาศัมครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนสนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่ายพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ครุภัณฑ์เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันทั่วถึง

- จัดทำแผนหลักในการป้องกันและแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตตำบลดอนฉิมพลี

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีและประสานการจัดทำแผนพัฒนาภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลางภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- จัดตั้งตลาดกลางประจำตำบลเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าของประชาชนเพิ่มอำนาจการต่อรองและสร้างมูลค่าของสินค้า

- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

- สำรวจแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลและร่วมกับตำบลอื่นเพื่อกำหนดเส้นทางการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอย เมื่อความเจริญในเขตเทศบาลมีมากขึ้น ทำให้ปัญหาขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้นไปด้วย โดยเฉพาะตามตลาด ตรอก ซอก ซอยต่างๆ สาเหตุของปัญหาก็คือ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะ ขาดการเป็นระเบียบ และขาดการมีส่วนร่วมในการลดปริมาณขยะมูลฝอย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา

- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ภารกิจที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดงานประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา

๒. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

- (๓) ส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยว ภารกิจที่ต้องดำเนินการได้แก่

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๒) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่างๆ ของเทศบาล
- (๓) สนับสนุนให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น
- (๔) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาล
- (๕) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับผู้บริหาร
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ งานก่อสร้างถนน งานทางระบายน้ำ งานไฟฟ้า
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาในรูปแบบของประชาคม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ งานป้องกันและรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินในเขตพื้นที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางธรรมชาติ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ได้แก่ งานส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น การรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ได้แก่ งานสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มพ่อบ้านแม่บ้าน กลุ่มวัฒนธรรม ฯลฯ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนสารเคมี ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ในพื้นที่งานการจักสานงานเครื่องปั้นดินเผา งานการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานเทศบาล ๙ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๕ คน ว่าง ๔ คน
	ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๒ คน ว่าง - คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๑๑ คน ว่าง - คน
	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๑ คน ว่าง - คน
๒. กองคลัง	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ - คน ว่าง ๔ คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๓ คน ว่าง - คน
๓. กองช่าง	พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๒ คน ว่าง ๔ คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๑ คน ว่าง - คน
๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๒ คน ว่าง ๒ คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๑ คน ว่าง - คน
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ - คน ว่าง ๑ คน

รวมตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังประกอบด้วยข้าราชการ ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ที่ ๔๑,๔๗๕,๐๐๐ บาท เป็นเหตุผล ทำให้ไม่สามารถเปิดตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างทั่วถึงและครบภารกิจที่น่าจะเป็นไปได้ กล่าวคือ ต้องรวมภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้วต้องไม่เกิน ๔๐ % ของงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ คือต้องไม่เกิน ๑๖,๕๙๐,๐๐๐ บาท (ดูรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายข้อ ๙)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างของราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จะกำหนดภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตเท่าที่จำเป็นดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานสวัสดิการสังคม -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานทะเบียนราษฎร -งานนิติการ งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานธุรการ -งานการศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานธุรการ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานการเงินและบัญชี (กิจการประปา) ๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา -งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานสาธารณูปโภค -งานเกี่ยวกับการประปา -งานช่างสุขาภิบาล ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรมโยธา -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานธุรการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานสวัสดิการสังคม -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานทะเบียนราษฎร -งานนิติการ งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานธุรการ -งานการศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานธุรการ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานการเงินและบัญชี (กิจการประปา) ๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา -งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานสาธารณูปโภค -งานเกี่ยวกับการประปา -งานช่างสุขาภิบาล ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรมโยธา -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานงบประมาณ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานประชาสัมพันธ์ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานงบประมาณ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานประชาสัมพันธ์ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้สุขาภิบาลเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดยมีพื้นที่บางส่วนในหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๑๘ ตำบลดอนฉิมพลี พื้นที่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ทั้งสิ้น ๐.๓๙๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นพื้นที่ ๒๕๐ ไร่ ตั้งอยู่ย่านชุมชนตลาดดอนฉิมพลี ห่างจากที่ว่าการอำเภอ บางน้ำเปรี้ยว ๒๒ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดไปตามทางหลวงจังหวัด เป็นระยะทางประมาณ ๔๔ กิโลเมตร พื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นพื้นที่ราบลุ่มต่อเนื่องกับตำบลดอนฉิมพลี และเป็นส่วนหนึ่งของที่ราบลุ่มแม่น้ำบางปะกง ภายในชุมชนมีแหล่งน้ำอยู่หลายแห่งด้วยกัน ได้แก่ คลองหกวา คลอง ๑๖ ล่าง ตัดกันเป็นสี่แยก ซึ่งคลองต่างๆ เหล่านี้ ใช้เป็นทั้งแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเพื่อการระบายน้ำ

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งทำให้ทราบว่า เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เห็นว่าอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการ มีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลและพนักงานจ้าง ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
(การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ)								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสธ.
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
พนักงานขับรถยนต์ตรวจการณ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								

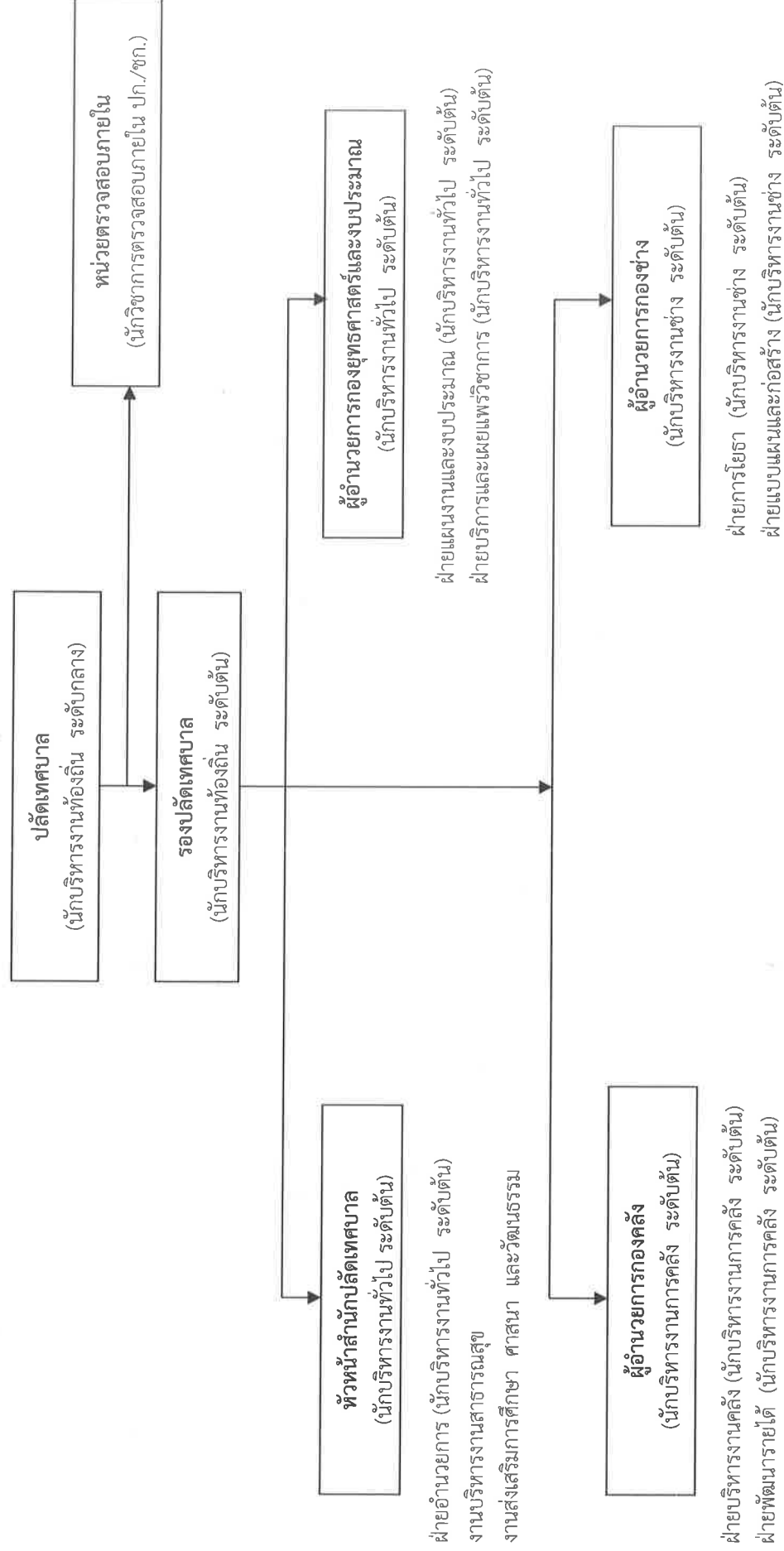
ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา กำลัง เดิม	ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง / กสธ. ๑ รับโอน ๑
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รับโอน
รวม	๔๒	๔๓	๔๓	๔๒	+๑	-	-๑	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

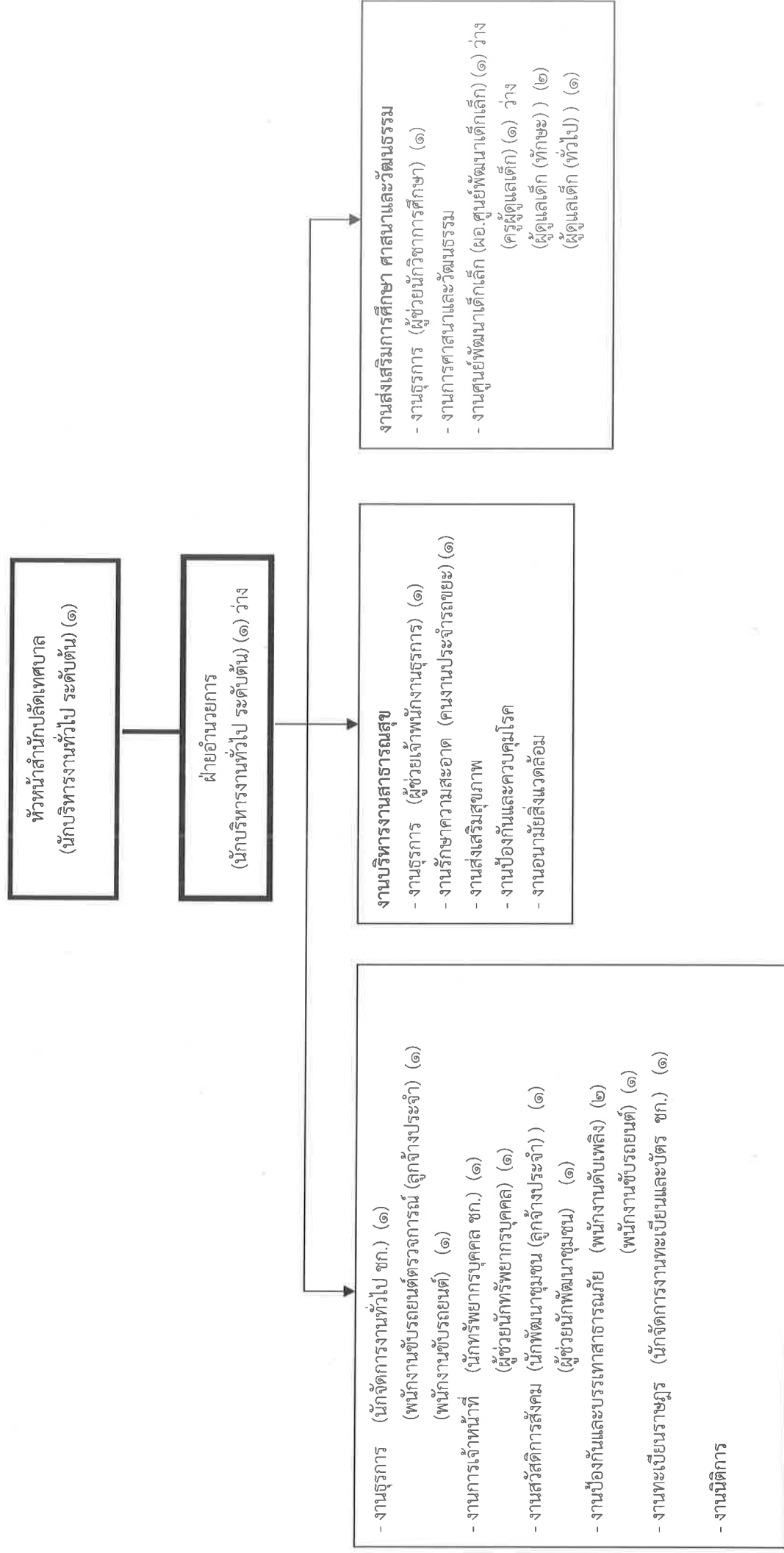
ลำดับ ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน		อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จ่ยรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒๕๖๗	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒๕๖๘	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒๕๖๙	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒๕๖๗	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒๕๖๘	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๔,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	ว่างเดิม
สำนักงานเทศบาล (๑๑)													
พนักงานเทศบาล													
๓	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	ว่างเดิม
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๕,๗๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๕,๕๖๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วยประจำ													
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๖๕,๔๘๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๑	พนักงานขับรถรถบรรจรถ	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง													
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๑	๑	๒๘๕,๒๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	๑	๑	๓๐๔,๙๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	ป.วช./ป.วส.	๑	๑	๒๖๗,๔๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๘๐,๓๖๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๘๗,๒๔๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๘	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๘๗,๒๔๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๙	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๘๗,๒๔๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๒๐	คนงานประจําสาธารณะ	ทักษะ	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๕)													
พนักงานเทศบาล													
๒๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๒๕	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๒๖	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๒๗	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง													
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ตรี	๑	๑	๓๑๗,๐๔๐		๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ป.ตรี	๑	๑	๒๐๓,๗๒๐		๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.วช./ป.วส.	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐		๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

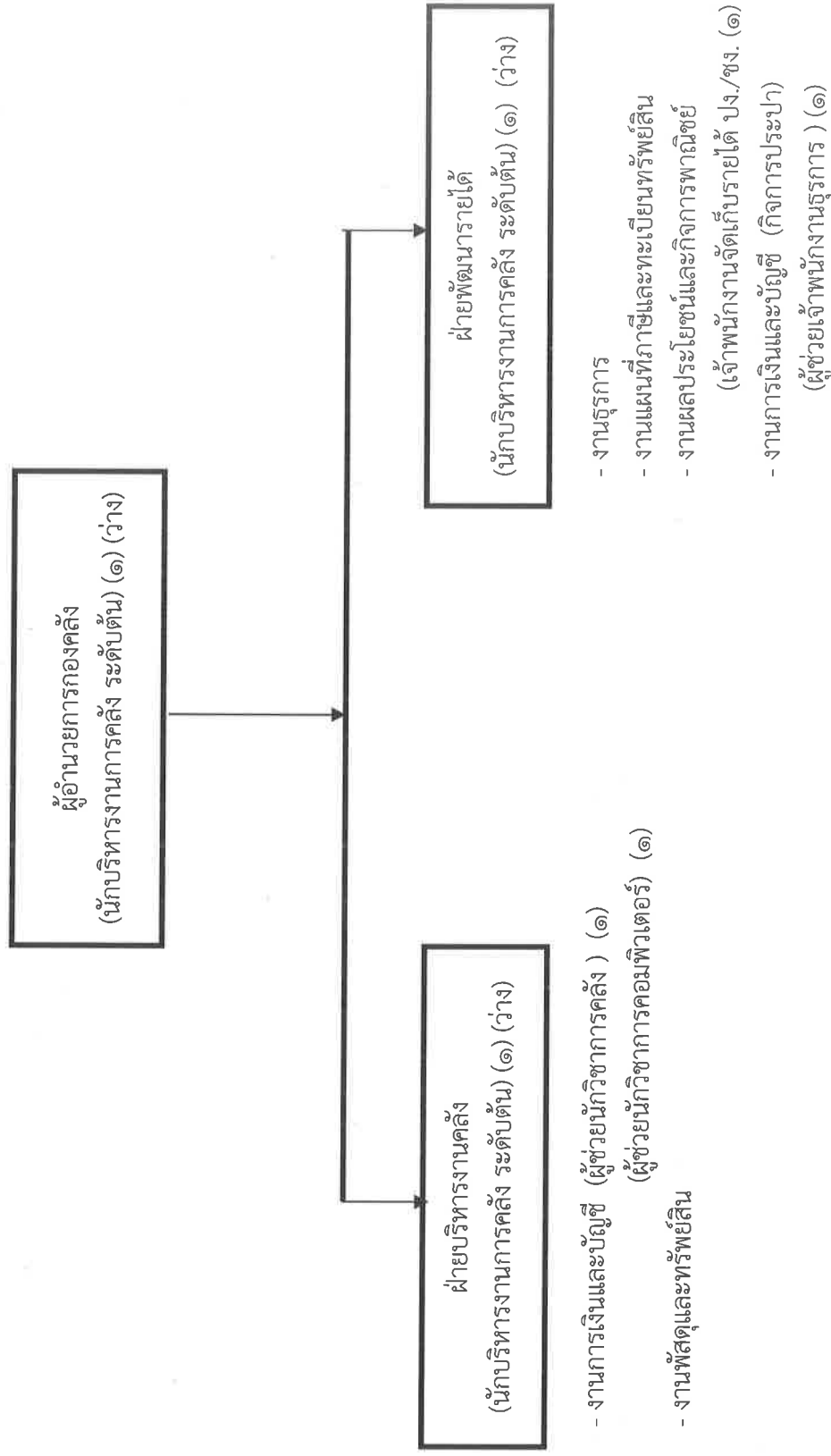
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี



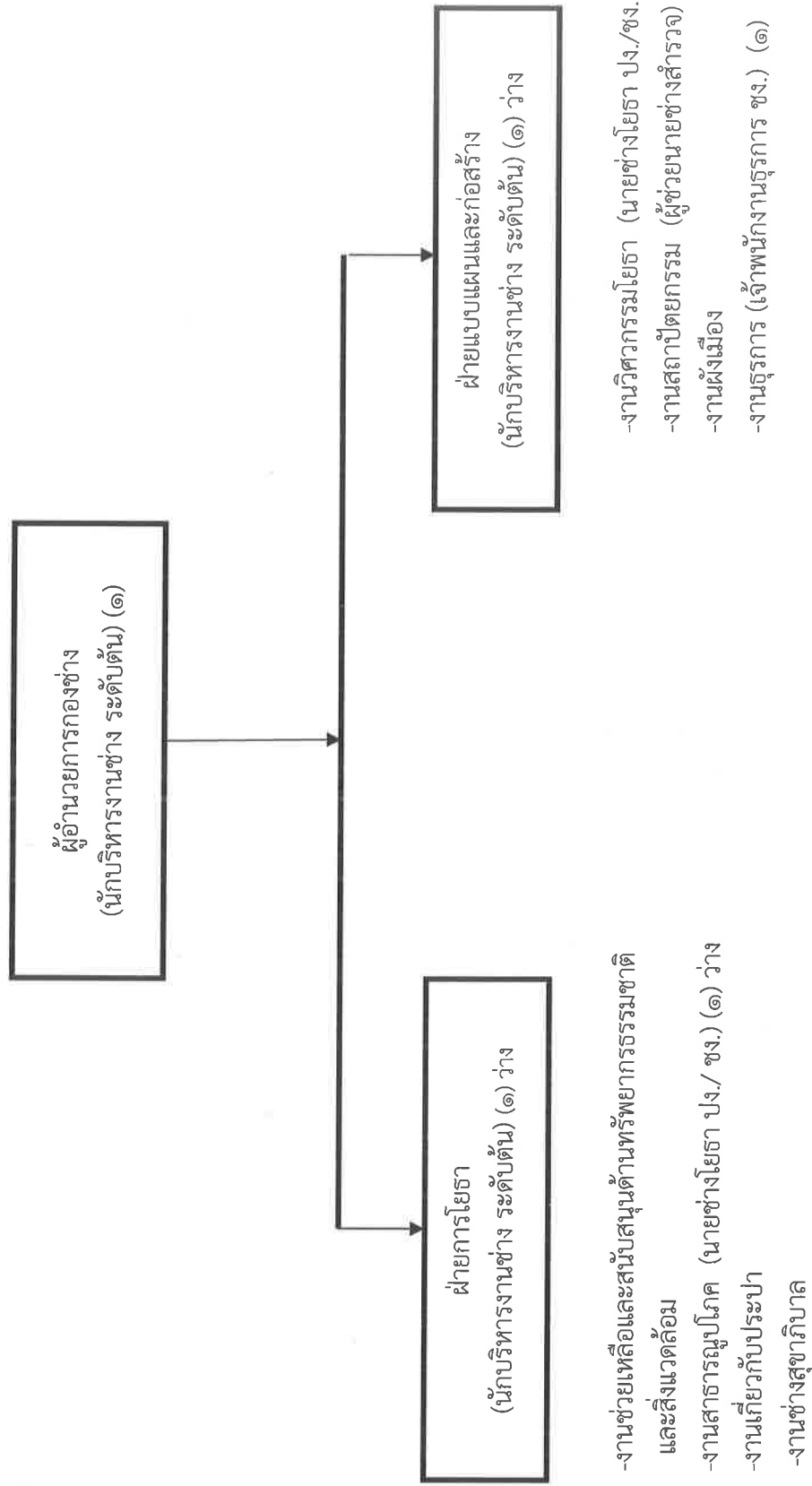
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



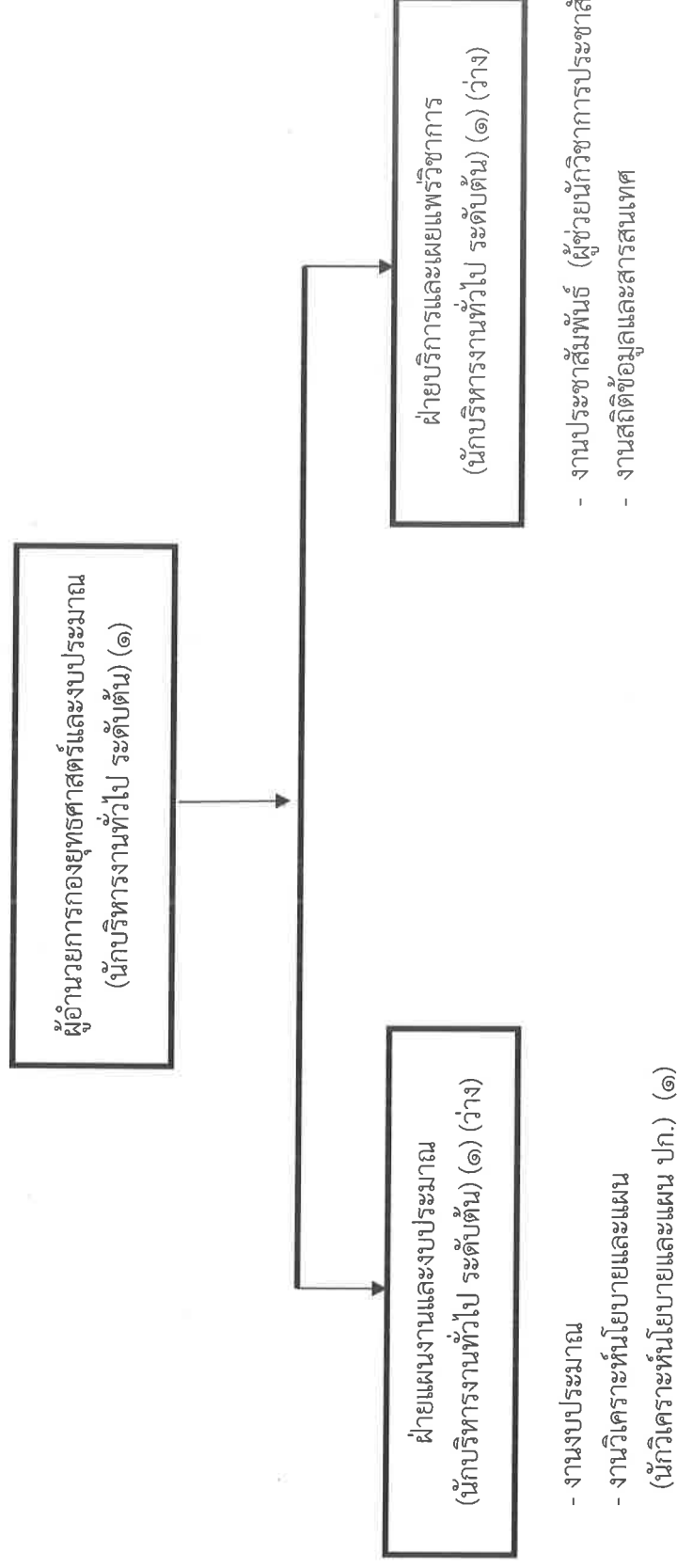
โครงสร้างของกองคลัง



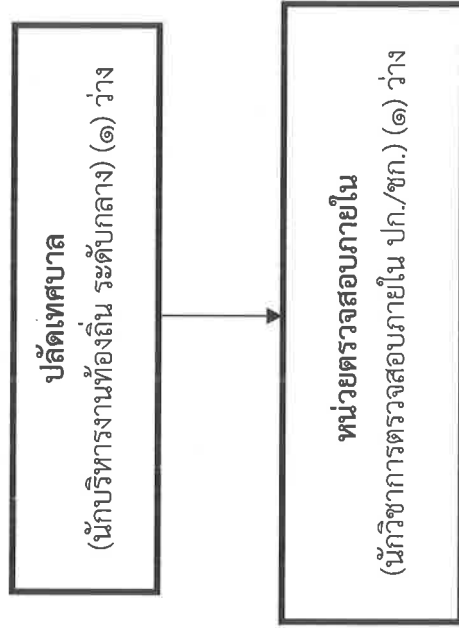
โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาล													
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
ข้าราชการ													
๑	ว่าง	ว่าง	๐๗-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๐๗-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
๒	นางประภาพร ทิวงค์	ป.โท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๐๗-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๐๗-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)		
๓	นางสาวรมย์ลิน ชื่นชุมพร	รปม.(การปกครองท้องถิ่น)	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐	
๔	ว่าง	ว่าง	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๓๖,๓๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐	
๕	นายวิรุฬห์ จันบัวลา	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ชก.	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ชก.	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)	
๖	นายสุวัฒน์ เมฆอิงสุรินทร์	รปม.(นโยบายสาธารณะ)	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๒,๗๒๐	
๗	นางสาวจุฑามาศ แสงรุ่ง	บธ.บ. (การเงิน)	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	(๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๘	ว่าง		๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	(๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐	
๙	ว่าง		๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๐๗-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	(๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
ลูกจ้างประจำ													
๑๐	นางสาวธนภัทร นพพวง	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)		นักพัฒนาชุมชน	-		นักพัฒนาชุมชน	-	๓๒๙,๔๘๐	-	-	๓๒๙,๔๘๐	
๑๑	นายปริยา เป็ลยวงศ์	ม.๓		พนักงานขับรถยนต์ตรวจการณ์	-		พนักงานขับรถยนต์ตรวจการณ์	-	(๓๐,๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๘๐	
พนักงานจ้าง													
๑๒	น.ส.นุจรี เทียนดี	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)		ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-		ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๓๐๗,๙๖๐	-	-	๓๐๗,๙๖๐	
๑๓	น.ส.อังคณา รณวงศ์	ป.ตรี (ศิลปกรรมศาสตร์)		ผช.นักพัฒนาชุมชน	-		ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	(๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๒๐๐	
๑๔	น.ส.ละม้าย ประสิทธิ์	ป.ตรี (บริหารวงรงานา)		ผช.นักวิชาการศึกษา	-		ผช.นักวิชาการศึกษา	-	(๒๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๔,๙๖๐	
๑๕	น.ส.ธารีรัตน์ นิตดา	ป.ตรี (ศิลปศาสตร์)		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	(๒๕,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐	
๑๖	นายไพศาล อุทธิสม	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	(๑๓,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๓๖๐	

กองช่าง		กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
ข้าราชการ										
๑	นายสมพล บุญเอื้อศิริ	พลบ. การจัดการงานช่างและสิ่งเมือง	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๕,๐๐๐x๑๒)	๔๕๗,๕๖๐
๒	ว่าง	ว่าง	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๓	ว่าง	ว่าง	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๔	ว่าง	ว่าง	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๔	นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ป.ง./ชง.	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๔	นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๕	ว่าง	ว่าง	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๖	น.ส.สุภาณิดา เถลิงช่วง	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๗๖-๐๕-๖๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๕๐ (๒๖,๑๐๐x๑๒)	๓๑๓,๔๕๐
๗	พนักงนจ้าง นายยาณัฐ วงศ์สง่า	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	๑๙๑,๒๘๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ										
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
ข้าราชการ										
๑	นางสาววรรณีดา แหสมพร	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๕,๐๐๐x๑๒)	๕๑๐,๙๖๐
๒	ว่าง	ว่าง	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๓	ว่าง	ว่าง	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารและแผนปฏิบัติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารและแผนปฏิบัติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม)
๔	นายจาตุรนต์ร งามอวลวย	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๐๗๖-๐๗-๖๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	๑๘๕,๐๔๐
๕	พนักงนจ้าง น.ส.อริยา เลิศวิชชุศักดิ์	ป.ตรี (นิเทศศาสตร์)	-	ผช. นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผช. นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๘๒,๑๖๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)	๒๘๒,๑๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลียังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทก์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานด้วย

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ที่มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
- ๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล
- ๑.๓ แผนงานเสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการอบรม

- ๒.๑ แผนงานการฝึกอบรมตามสายงาน
- ๒.๒ แผนงานการฝึกอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนการจัดการความรู้
- ๓.๒ แผนงานถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ แผนงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานหรือมีการยกย่องชมเชยการทำงาน

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

“สามัคคีร่วมใจ ทนสมัยทักษะดี รับผิดชอบหน้าที่ ล้ำเลิศคุณธรรม”

สามัคคีร่วมใจ (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

ทันสมัย (M : MODERN)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

รับผิดชอบต่อหน้าที่ (A : Accountability)

: จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามจุดประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในการกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

ล้ำเลิศคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคน บริหารจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีทุกส่วนราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินและพัฒนากิจการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดบุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร
- ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้มีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายด้านต่างๆ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายระยะเวลาที่กำหนดไว้

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ งานด้านช่าง งานด้านบัญชี งานด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค swot)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณพอสมควร อีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดตั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
๓. พื้นที่มีขนาดเล็กเหมาะแก่การลงทุน ประกอบธุรกิจ และกิจการต่างๆ
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้สะดวก
๕. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณเงินเป็นจำนวนมาก
๒. ขาดการจัดระเบียบและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีมีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่
๓. ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด เนื่องจากบางพื้นที่เป็นชุมชนเก่าแก่ดั้งเดิมทำให้ยากต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
๔. ขาดระบบการบำบัดน้ำเสียที่มีมาตรฐาน และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
๕. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนายังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน และขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
๖. บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น
๕. เขตพื้นที่ตำบลดอนฉิมพลีมีเส้นทางการคมนาคม สัมผัสเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat : T)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ติดลำคลอง จะมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน
๒. การเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ความต้องการ/ความคาดหวัง ของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (Cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการกระทำให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคลที่เชื่อมโยงระดับองค์กร

ความต้องการ/ความคาดหวัง ของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ โครงการ

๑. โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ขอประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้อยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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