



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี นำใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน พัฒนากำลังคนภายในเทศบาลตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งบัดนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

สิงหาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ภาคผนวก

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 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ 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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมารียอดกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

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

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ซึ่งเทศบาลตำบลคอนนิมพลี ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและองค์กร โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยการส่งเสริมให้

๑. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง เทศบาลตำบลคอนนิมพลี ได้มีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้กรณีมีเหตุเพลิงไหม้ และมีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานในการช่วยเหลือ
๒. ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม โดยการจัดฝึกอบรมทบทวน อปพร.และออกให้ความรู้ด้านการซ่อมแผนการป้องกันอัคคีภัย การอบรมให้ความรู้กลุ่มเด็กและเยาวชนในพื้นที่
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยส่งเสริมด้านอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ ซ่อมแซมบ้านให้กับผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
๔. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เช่น แห่เทียนพรรษา กิจกรรมลอยกระทง รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในเทศกาลสงกรานต์
๕. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล โดยงานบริหารงานสาธารณสุข ได้มีการรอบอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ตำแหน่งคนงานเพื่อออกให้บริการจัดเก็บขยะให้กับราษฎรในพื้นที่ และถนน ทางเดินรวมถึงที่สาธารณะและจุดที่สำคัญต่างๆ ประกอบกับการออกให้บริการดูแลสิ่งปฏิกูล

๖. ป้องกันระงับโรคติดต่อ งานบริหารงานสาธารณสุข จะให้บริการพ่นหมอกควัน หรือทรายอะเบท เพื่อกำจัดเพื่อป้องกันและกำจัดลูกน้ำยุงลายในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง
๗. งานบริหารการศึกษา ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด
๒. กองคลัง ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด
๓. กองช่าง ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยส่งเสริมให้
 ๑. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ โดยเทศบาลได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อสำหรับการดำเนินการก่อสร้างถนน และทางระบายน้ำให้กับหมู่บ้านในพื้นที่และโดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ กรณีโครงการที่เกินศักยภาพ
 ๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำบาดาล ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอแก่ประชาชน
 ๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น โดยการตั้งงบประมาณเพื่อให้บริการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่กรณีชำรุด
๔. กองวิชาการและแผนงาน ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด

(๒) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะให้เทศบาล หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้นำแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาปรับใช้ในการบริหารงานให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง อาทิตเช่น

๑. การบริหารจัดการในองค์กร การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และการสร้างหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสม

๒. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดเห็นสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกส่วนราชการ

(๔) แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ

วิสัยทัศน์ : “เมืองอุตสาหกรรมสีเขียว ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและนิเวศ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาอย่างสมดุล สวัสดิการสังคมมีคุณภาพ และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง”

● ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการ ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(๕) แผนพัฒนาตำบล

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

๑. การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ

ดำเนินงานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีให้การสนับสนุนทางด้านการงบประมาณ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน ขยายโอกาสและส่งเสริมการกระจายรายได้ของราษฎรให้การสนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดของพืช เพื่อลดปัญหาผลผลิตตกต่ำ

๒. การดำเนินการด้านสังคม

- ได้ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เช่น สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา เพื่อให้เยาวชนทั่วไปได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และห่างไกลยาเสพติด
- ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรในตำแหน่งตระหนักถึงพิษภัยยาเสพติด ในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เช่น การจัดการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การตั้งด่านตรวจ เป็นต้น

๓. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ได้ทำการซ่อมแซมถนนที่ใช้สัญจรไปมาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก
- ได้ส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านมีแสงสว่างอย่างเพียงพอในการสัญจรไปมาในเวลากลางคืน

๔. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ
 - ได้ทำการลอกผักตบชวา
๕. การดำเนินงานด้านงานบริหารงานสาธารณสุข
 - ได้สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โดยการจัดซื้อทรายอะเบทแจกจ่ายแก่ราษฎรในตำบลและออกทำการพ่นยาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยุงลาย
 - ได้สนับสนุนงบประมาณการดำเนินการด้านงานบริหารสาธารณสุข ให้แก่คณะกรรมการอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน เพื่อพัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน
๖. การดำเนินการด้านการเมืองการบริหาร
 - ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านการเมืองการปกครองและด้านกฎหมายการปกครองท้องถิ่น
๗. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านการเรียนการสอนและพัฒนาสติปัญญาของเด็ก
 - สนับสนุนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันให้กับเด็ก
 - ให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านงานพิธีทางศาสนา งานรัฐพิธีและประเพณีพื้นบ้าน
๘. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ดำเนินกิจกรรมปลูกต้นไม้ เพื่อฟื้นฟูป่าต้นน้ำเพื่อความสมดุลให้ระบบนิเวศทางธรรมชาติและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมปลูก ดูแลและบำรุงรักษาต้นไม้

(๖) นโยบายของรัฐบาล

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายรัฐบาล เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ จำนวน ๑๑ ด้าน นั้น เทศบาลตำบลคอนนิมพลี จึงได้นำแนวนโยบายของรัฐบาลมาปรับใช้ในการบริหารงานของเทศบาล โดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำเนินการตามนโยบายของรัฐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและองค์กรดังนี้

๑. ดำเนินโครงการแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. ส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องอาเซียน แผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
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 ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

(๗) นโยบายผู้บริหาร

ผู้บริหารได้มีนโยบายหลักในการบริหารเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ซึ่งเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหให้กับราษฎรในพื้นที่ ดังนี้

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

(๘) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนจัดทำร่าง ๓ ปี มีความครบถ้วนเทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 มีรายได้น้อยเพียงพอต่อการยังชีพ
 - ๓.๒ ปัญหาด้านผู้สูงอายุไม่มีญาติที่พึ่งพิง หรือไม่มีคนดูแล
 - ๓.๓ ปัญหาประชากรแฝง ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ 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 กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะทำให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งเพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาลักษณะที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คู่กับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตรากำลังสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาค่าตอบแทนโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี่ยกำลังคน

๓.๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารการรัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้กำลังคนแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ดังนี้

พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน

ที่มีความต่อเนื่องในการทำงานอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๓.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีมากยิ่งขึ้น 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 ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะฯลฯ 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

- **กองวิชาการและแผนงาน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองวิชาการและแผนงาน จะเน้นที่ การวางแผนงบประมาณ การจัดทำแผน งานวิเคราะห์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคน

๓.๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตราากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังนี้

- พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน

- รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต
- แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว
- ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัด อัตราากำลังที่ต้องการ

- พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน

- เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์
- เก็บประเด็น (Issues) ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (๓๖๐ องศา)

- พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน

- เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการกำลังคน
- วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)

เพราะฉะนั้น ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต

ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต

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

จากการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ได้ดังนี้ ”

องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต

มุมมองปัจจุบัน

มุมมองไปสู่ออนาคต

การพิจารณาอัตรากำลังคนด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบเสมือนกระจาก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ที่มีอยู่ดังนี้

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

กระจกด้านที่ ๒ (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานที่ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ

$1 \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$

แทนค่า

$230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$

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

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

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐ องค์กร และ Issues นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว 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 ซึ่งเทศบาลตำบลดอนเกาะกาเป็นเทศบาลขนาด
เดียวกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียงกัน
หากเปรียบเทียบกับอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กับเทศบาลตำบลดอนเกาะ
กา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี	เทศบาลตำบลดอนเกาะกา
๑.	ส่วนราชการ	มี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองวิชาการและแผนงาน ๓. กองคลัง ๔. กองช่าง	มี ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ๖. กองสวัสดิการและสังคม
๒.	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด ๑ อัตรา ๒. รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๕ อัตรา ๔. กองวิชาการและแผนงาน ๔ อัตรา ๕. กองคลัง ๓ อัตรา ๖. กองช่าง ๕ อัตรา	จำนวน ๔๐ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัด ๑ อัตรา ๒. รองปลัด ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๗ อัตรา ๔. กองคลัง ๖ อัตรา ๕. กองช่าง ๖ อัตรา ๖. กองสาธารณสุข ๔ อัตรา ๗. กองการศึกษา ๑๒ อัตรา ๘. กองสวัสดิการและสังคม ๓ อัตรา
๓.	ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๓ อัตรา	ลูกจ้างประจำ ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒ อัตรา ๒. กองสวัสดิการและสังคม ๒ อัตรา
๔.	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๗ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑๑ อัตรา ๒. กองวิชาการและแผนงาน ๑ อัตรา ๓. กองคลัง ๔ อัตรา ๔. กองช่าง ๑ อัตรา	จำนวน อัตรา ๒๑ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑๒ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข ๑ อัตรา ๕. กองการศึกษา ๕ อัตรา ๖. กองสวัสดิการและสังคม ๑ อัตรา
๕.	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๗ อัตรา ๒. กองวิชาการและแผนงาน - อัตรา ๓. กองคลัง ๑ อัตรา ๔. กองช่าง ๑ อัตรา	จำนวน ๑๐ อัตรา ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๓ อัตรา ๒. กองคลัง ๒ อัตรา ๓. กองคลัง ๓ อัตรา ๔. กองช่าง ๑ อัตรา ๕. กองสาธารณสุข ๑ อัตรา

จะเห็นได้ว่าจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา

เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี กับเทศบาลตำบลดอนเกาะกา จะเห็นได้ว่า มีจำนวนและตำแหน่งที่ต่างกันอยู่หลายตำแหน่ง หลายอัตรา ซึ่งสามารถเปรียบเทียบตำแหน่งและงานที่ต่างกันในแต่ละกอง

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบล ดอนฉิมพลี นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี
๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่เป็นต้นซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีโดยการทำประชาคมว่ามีปัญหาอะไร และความต้องการให้เทศบาล ตำบลดอนฉิมพลีดำเนินการแก้ไขในเรื่องใด

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี แบ่ง ออกเป็นด้านต่าง 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 ปัญหาประชากรแฝงที่มีอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมากทำให้การพัฒนาใน ด้านต่าง ๆ เป็นไปค่อนข้างช้า

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาภัยแล้งในช่วงฤดูแล้งแหล่งน้ำธรรมชาติแห้งทำให้น้ำสำหรับผลิต น้ำประปาหรือใช้ในการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ

๕.๔ ปัญหาการกำจัดขยะการเก็บขยะในพื้นที่ซึ่งนับวันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๕.๕ ปัญหาหนี้เสียจากผู้ประกอบการต่าง ๆ ในพื้นที่

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาดูแลถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ใน สภาพที่ใช้งานได้สะดวกและขยายความกว้างของถนน

๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่งเสริมการท่องเที่ยวและยกระดับ รายได้

๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล
- ๓.๒ ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ
- 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 เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด 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 ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา 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) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
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 การกำจัดลูกน้ำยุงลายฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุบ้า

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับการบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงโดยเทศบาลตำบลแม่มาจะได้จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขขึ้น

๒. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ราษฎรในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยาเสพติดอื่น ๆ

- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรคการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาลภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

๒. สนับสนุนคุ้มครองผู้บริโภค

๓. จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องสมุนไพร

๔. เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้และทักษะในการเสริมสร้างสุขภาพของตนเอง

๕. พัฒนาเครือข่ายประชาชนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งที่สามารถดูแลและเสริมสร้างสุขภาพได้ด้วยตัวเองรวมทั้งส่งเสริมให้มีอาสาสมัครเฝ้าระวังสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๖. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติและใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมกำกับดูแลและคุ้มครองสุขภาพชุมชนและสิ่งแวดล้อม

๗. ร่วมมือกับอนามัยในด้านสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรคให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลและป้องกันตัวเองให้ห่างไกลจากโรคภัย

๘. ออกข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.

๒๕๓๕

- (๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. สํารวจรายชื่อผู้สูงอายุที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไปผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ในเขตตำบลดอนฉิมพลี เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ

๒. ให้ความช่วยเหลือโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓. จัดตั้งศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ผู้สูงอายุผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ประจำตำบลและสนับสนุนงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านเพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสนับสนุนเบี้ยยังชีพวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นแก่ผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคมเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ

๕. โครงการช่วยเหลือเด็กและผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์

(๔) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะภารกิจที่จะต้อง

ดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดให้มีพนักงานทำความสะอาดถนนและที่สาธารณะ

๒. ตัดหญ้าและรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ

๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์เกาะกลางถนนหรือที่สาธารณะ

๔. จัดให้มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนในพื้นที่

(๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดทำเว็บไซต์เพื่อการศึกษาประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเกษตรกรกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กว้างขึ้นส่งเสริมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชนภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยใช้ชุมชนร่วมกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นฐาน

๒. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ประสานงานเตรียมพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๓. จัดตั้งทีมกู้ภัยประจำตำบลตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย

๔. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. จัดให้มีการซักซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีเช่นการซักซ้อมการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยอัคคีภัยและอุบัติเหตุเป็นต้น

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่การกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดตั้งหน่วยบริการประชาชนในพื้นที่จำนวน ๑ แห่งโดยการสร้างระบบภาคีเครือข่ายชุมชนเช่นเจ้าหน้าที่ตำรวจเจ้าหน้าที่งานป้องกันและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนสนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่ายพัฒนาศักยภาพของบุคลากรครุภัณฑ์เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันทั่วถึง

๒. จัดทำแผนหลักในการป้องกันและแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตตำบลดอนฉิมพลี

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลตอนฉิมพลีและประสานการจัดทำแผนพัฒนาภารกิจที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลางภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดตั้งตลาดกลางประจำตำบลเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าของประชาชนเพิ่มอำนาจการต่อรองและสร้างมูลค่าของสินค้า

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. สำรวจแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลและร่วมกับตำบลอื่นเพื่อกำหนดเส้นทางการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดขยะมูลฝอย ความเจริญในเขตเทศบาลมีมากขึ้น ทำให้ปัญหาขยะมูลฝอยมีเพิ่มมากขึ้นไปด้วย โดยเฉพาะตามตลาด ตรอก ซอก ซอยต่างๆ สาเหตุของปัญหาคือ 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) ส่งเสริมการศึกษา การท่องเที่ยว ภารกิจที่ต้องดำเนินการได้แก่

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

(๒) ส่งเสริมให้มีกาประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่างๆ ของเทศบาล

(๓) สนับสนุนให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ

หน่วยงานอื่น

(๔) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาล

ผู้บริหาร

(๕) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับ

ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ งานก่อสร้างถนนงานทางระบายน้ำงานไฟฟ้า
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลงานรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาในรูปแบบของประชาคม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ งานป้องกันและรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินในเขตพื้นที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางธรรมชาติ

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ได้แก่ งานส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่นการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นเช่นประเพณีลอยกระทงประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ได้แก่ งานสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชนเช่นกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มพ่อบ้านแม่บ้านกลุ่มวัฒนธรรม ฯลฯ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนสารเคมีส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ในพื้นที่งานการจักสานงานเครื่องปั้นดินเผางานการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองวิชาการและแผนงาน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีเป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลชั้น ๖ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานเทศบาล ๘ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๔ คน ว่าง ๔ คน
	ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๓ คน ว่าง - คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๑๑ คน ว่าง - คน
๒. กองวิชาการและแผนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๗ คน ว่าง - คน
	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๓ คน ว่าง ๑ คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๑ คน ว่าง - คน
๓. กองคลัง	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ - คน ว่าง ๓ คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๔ คน ว่าง - คน
	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรากำลัง	ครองตำแหน่งอยู่ ๑ คน ว่าง - คน

๔. กองช่าง	พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๑ คน ว่าง ๕ คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ ๑ คน ว่าง - คน
	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	ครองตำแหน่งอยู่ - คน ว่าง ๑ คน

รวมตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังประกอบด้วยข้าราชการ ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ที่ ๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท เป็นเหตุผลทำให้ไม่สามารถเปิดตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างทั่วถึงและครบภารกิจที่น่าจะเป็นไปได้ กล่าวคือ ต้องรวมภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้วต้องไม่เกิน ๔๐ % ของงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้คือต้องไม่เกิน ๑๕,๒๐๐,๐๐๐ 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 -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานทะเบียนราษฎร งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานธุรการ -งานศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานบริหารศูนย์การศึกษา ๒. กองวิชาการและแผนงาน ฝ่ายแผนและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานจัดทำแผนงบประมาณ ฝ่ายบริการและเผยแพร่ -งานประชาสัมพันธ์ -งานนิติการ ๓. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษี -งานผลประโยชน์ -งานการเงินและบัญชี (กิจการประปา) ๔. กองช่าง ฝ่ายโยธา -งานสวนสาธารณะ -งานสาธารณูปโภค -งานผลิตและจำหน่ายน้ำประปา -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานทะเบียนราษฎร งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานธุรการ -งานศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานบริหารศูนย์การศึกษา ๒. กองวิชาการและแผนงาน ฝ่ายแผนและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานจัดทำแผนงบประมาณ ฝ่ายบริการและเผยแพร่ -งานประชาสัมพันธ์ -งานนิติการ ๓. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษี -งานผลประโยชน์ -งานการเงินและบัญชี (กิจการประปา) ๔. กองช่าง ฝ่ายโยธา -งานสวนสาธารณะ -งานสาธารณูปโภค -งานผลิตและจำหน่ายน้ำประปา -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองช่าง (ต่อ) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานธุรการ	๔. กองช่าง (ต่อ) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานธุรการ	

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 ๐.๓๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นพื้นที่ ๒๕๐ ไร่ ตั้งอยู่ย่านชุมชนตลาดดอนฉิมพลี ห่างจากที่ว่าการอำเภอ บางน้ำเปรี้ยว ๒๒ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดไปตามทางหลวงจังหวัด เป็นระยะทางประมาณ ๔๔ กิโลเมตร พื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นพื้นที่ราบลุ่มต่อเนื่องกับตำบลดอนฉิมพลี และเป็นส่วนหนึ่งของที่ราบลุ่มแม่น้ำบางปะกง ภายในชุมชนมีแหล่งน้ำอยู่หลายแห่งด้วยกัน ได้แก่ คลองหกวา คลอง ๑๖ ลำราง ตัดกันเป็นสี่แยก ซึ่งคลองต่างๆ เหล่านี้ ใช้เป็นทั้งแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเพื่อการระบายน้ำ

พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ รัฐบาลได้ถ่ายโอนงานต่างๆ ให้เทศบาลรับผิดชอบมากขึ้นทุกปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิมได้หมดระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนพนักงานเทศบาลเดิมและลูกจ้างประจำเดิมได้จัดอัตรากำลังไว้ การกำหนดบุคลากรที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นการกำหนดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นรายจ่ายประจำปีเพิ่มขึ้นทุกปี เช่น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราวของพนักงานจ้าง ประกอบกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต้องตั้งจ่ายให้ เช่น เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร เงินปรับเพิ่มตามนโยบายรัฐบาล ค่าเช่าบ้านพนักงาน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร เงิน ก.บ.ท. เงินสมทบประกันสังคม ค่าตอบแทนรายเดือนพนักงานเทศบาลและค่าตอบแทนพิเศษ รายจ่ายประจำดังกล่าวนี้ รวมแล้วจะต้องไม่เกิน ๔๐ % ของงบประมาณรายจ่ายของแต่ละปี

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งทำให้ทราบว่า เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เห็นว่าอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๔ กอง มีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังเพิ่มแต่อย่างใด และได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลและพนักงานจ้าง ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคอนนิมพิล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

เทศบาลตำบลคอนนิมพิล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา								
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ตรวจการ	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 (ที่กษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ที่กษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ที่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองวิชาการและแผนงาน								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผ.อ.กองวิชาการและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่ (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
					เพิ่ม / ลด			
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างสำรวจ /	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแรงจ้าง (๒)	ใช้ประจำ ๒๕๖๕	ใช้ประจำ ๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๕๔,๕๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑๕,๖๕๐	๑๕,๖๕๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	ว่างเต็ม
สำนักงานเทศบาล															
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔,๕๓๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐,๕๐๐	๔๐,๕๐๐	๔๐,๕๐๐	๔๐,๕๐๐	ว่างเต็ม
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๔,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓,๕๕๐	๔๓,๕๕๐	๔๓,๕๕๐	๔๓,๕๕๐	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓,๖๓๐		๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓,๖๓๐		๑	๑	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๑	-	๓๔,๕๓๐		๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	๓๔,๖๐๐		๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ															
๙	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๐,๕๐๐		๑	๑	๑๕,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑	๑	๓๒,๓๒๐		๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ตรวจการ	-	๑	๑	๒๖,๖๒๐		๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง															
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	๑	๑	๒๓,๖๒๐		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๑	๑	๒๖,๖๒๐		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	๑	๑	๒๓,๖๒๐		๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช./ปวส	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๖๒๐		๑	๑	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๔,๕๐๐		๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่างเต็ม

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

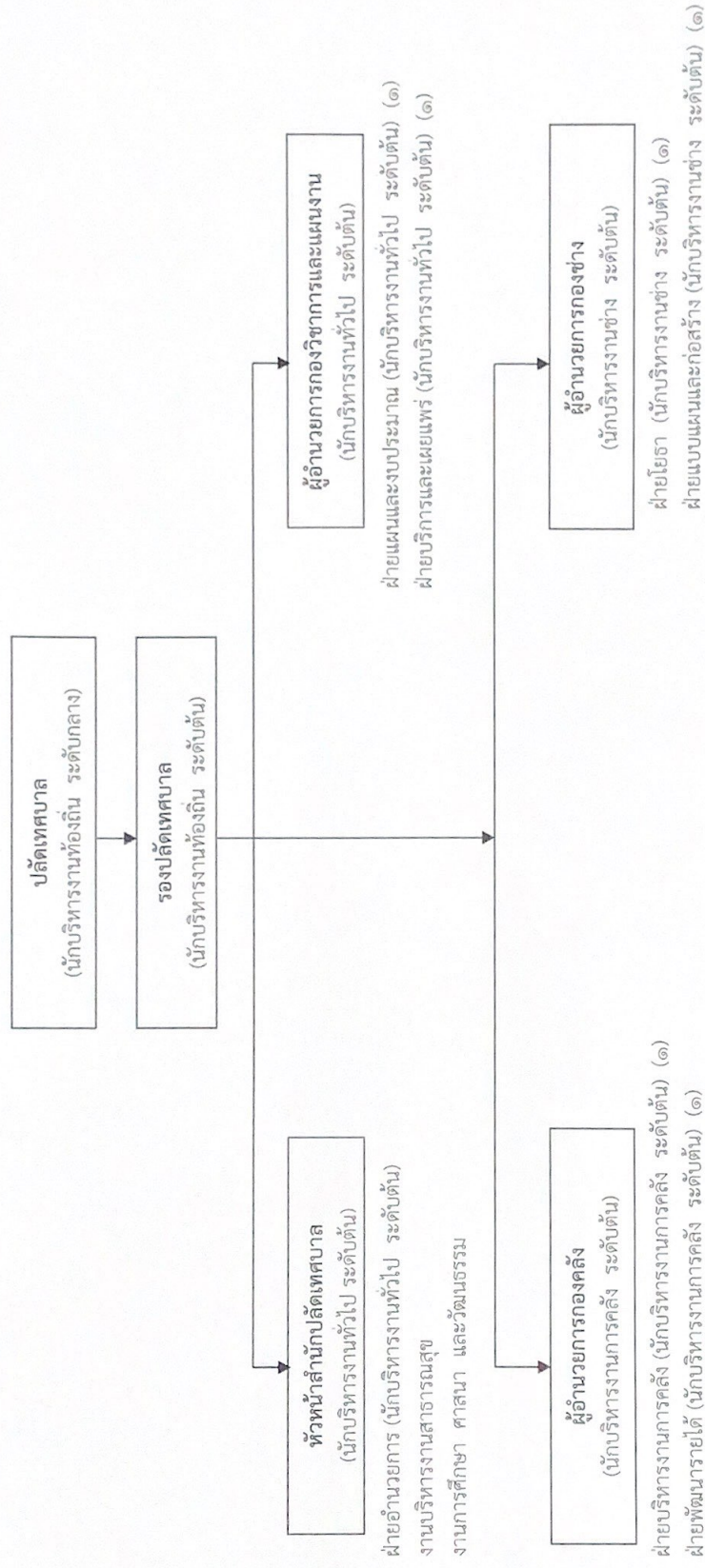
ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๒๕๖๖		๔,๐๐๐	
	กองวิชาการและแผนงาน																	
	พนักงานเทศบาล																	
๒๗	ผอ.กองวิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๕๐๐		๖,๐๐๐	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแผนฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๖๐๐		๓๔,๓๐๐	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหาร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๗,๒๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๖๐๐		๒๐,๘๐๐	
๓๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๒๐๗,๔๔๐	๒๐๗,๔๔๐	๒๐๗,๔๔๐		๒๐,๘๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	ป.ตรี	๑	๑	๒๔๔,๔๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๒๔๔,๔๔๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๔๔,๔๔๐		๒๐,๘๐๐	
	กองคลัง																	
	พนักงานเทศบาล																	
๓๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๕๐๐		๖,๐๐๐	
๓๓	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๖๐๐		๖,๐๐๐	
๓๔	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๖๐๐		๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ตรี	๑	๑	๒๔๐,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	-	๒๔๐,๓๒๐	๒๔๐,๓๒๐	๒๔๐,๓๒๐		๒๐,๓๒๐	
๓๖	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ป.ตรี	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐		๒๐,๐๐๐	
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	๑	๑	๒๔๐,๖๘๐		๑	๑	-	-	-	-	๒๔๐,๖๘๐	๒๔๐,๖๘๐	๒๔๐,๖๘๐		๒๐,๖๘๐	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปวช./ปวส	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐		๑๐,๖๘๐	
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐		๕,๐๐๐	
	กองช่าง																	
	พนักงานเทศบาล																	
๔๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๔๒,๐๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๕๐๐		๖,๐๐๐	
๔๑	หน.ฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๖๐๐		๖,๐๐๐	
๔๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๔๔๔,๕๐๐	๔๕๐,๖๐๐		๖,๐๐๐	
๔๓	นายช่างโยธา	ทป./ทช	๒	-	๕๕๕,๘๐๐		๒	๒	-	-	-	-	๕๕๕,๘๐๐	๕๕๕,๘๐๐	๕๕๕,๘๐๐		๖๔,๒๐๐	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๖,๖๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๘๖,๖๔๐	๑๘๖,๖๔๐	๑๘๖,๖๔๐		๑๖,๒๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ปวช./ปวส	๑	๑	๑๗๙,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๗๙,๓๒๐	๑๗๙,๓๒๐	๑๗๙,๓๒๐		๑๖,๓๒๐	

๔. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

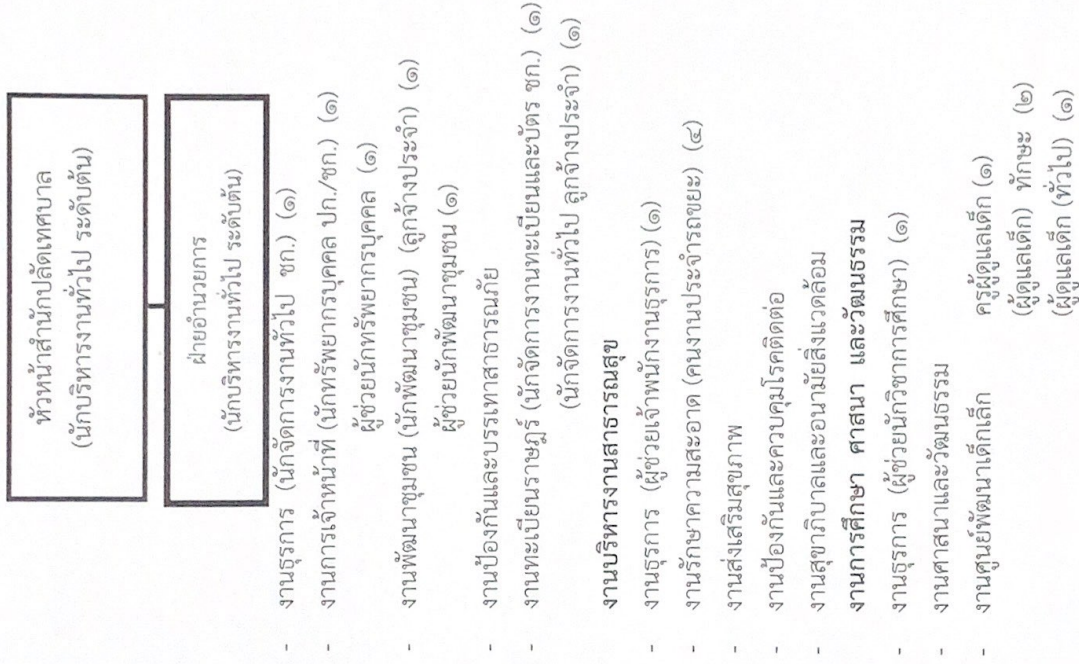
ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่ควรจะได้รับ ในปีงบประมาณ ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราส่วนที่ควรได้รับ ในปีงบประมาณ ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราส่วนที่ควรได้รับ ในปีงบประมาณ ๓ ปี ข้างหน้า	การใช้จ่าย			การใช้จ่ายรวม (๔)			รวม
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๖	คป.งาน		๑		๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐
	รวม/ยอดยกไป		๕๐	๓๕	๑๒,๔๗๔,๕๐๐		๔๗	๔๗	๐	๔๗๒,๖๖๐	๔๗๒,๖๖๐	๔๗๒,๖๖๐	๑๒,๖๒๖,๐๔๐	๑๒,๖๒๖,๐๔๐	๑๒,๖๒๖,๐๔๐	๓๖,๘๗๔,๖๖๐
(๕)	รวม		๕๐	๓๕	๑๒,๔๗๔,๕๐๐		๔๗	๔๗	๐	๔๗๒,๖๖๐	๔๗๒,๖๖๐	๔๗๒,๖๖๐	๑๒,๖๒๖,๐๔๐	๑๒,๖๒๖,๐๔๐	๑๒,๖๒๖,๐๔๐	๓๖,๘๗๔,๖๖๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน (๖)*๑๐๐/(๗)															
													๓๔,๕๑๖,๕๖๖	๓๔,๕๑๖,๕๖๖	๓๔,๕๑๖,๕๖๖	๑๓,๖๗๘,๘๖๖
													๓๔,๕๑๖,๕๖๖	๓๔,๕๑๖,๕๖๖	๓๔,๕๑๖,๕๖๖	๑๓,๖๗๘,๘๖๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

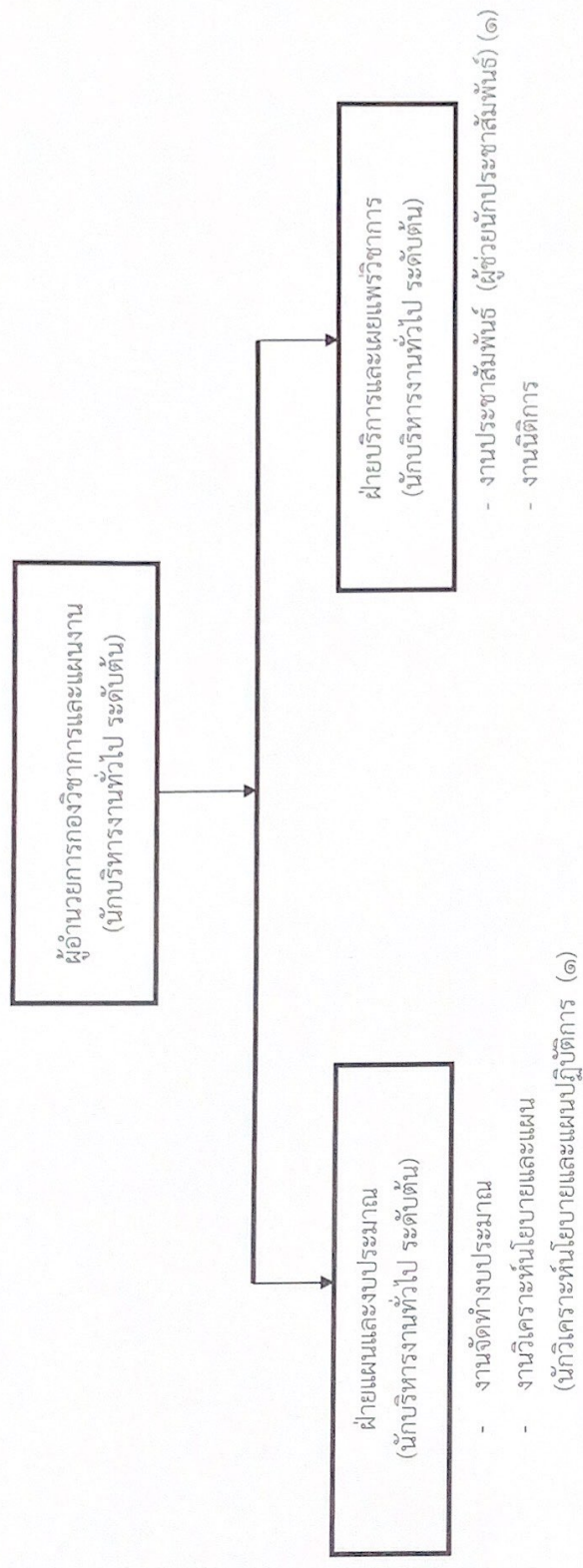
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนนิมพลี



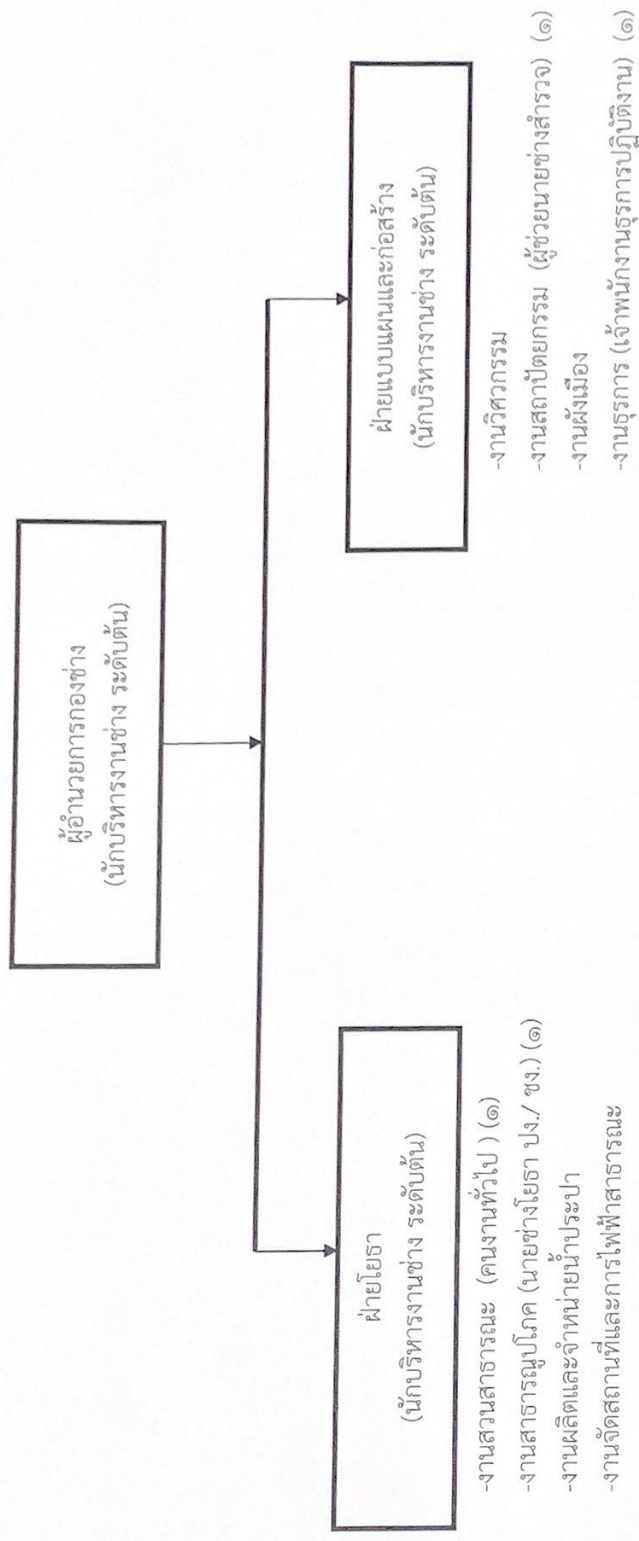
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



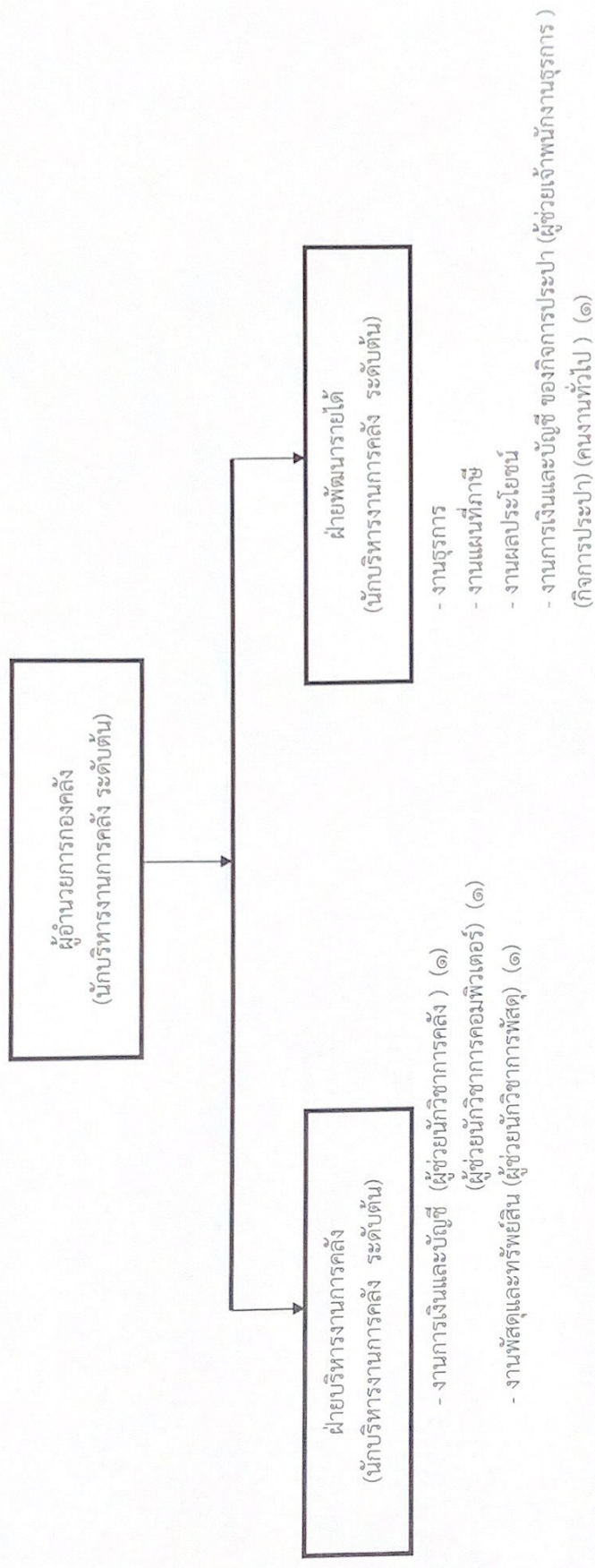
โครงสร้างของกองวิชาการและแผนงาน



โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองคลัง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การยืมตัวจากส่วนเดิม			การยืมตัวจากสังกัดใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง		
ข้าราชการ													
๑	ว่าง	ว่าง	๐๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล			๐๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔,๘๐๐.๐๐	๔๘,๐๐๐.๐๐	(ว่างเต็ม)	
๒	ว่าง	ว่าง	๐๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล			๐๗ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐,๐๐๐.๐๐	๕๒,๐๐๐.๐๐	(ว่างเต็ม)	
๓	นายอนันต์ หอมระย	ร.ม. (ใบจบสาธารณสุข)	๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเทศบาล			๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเทศบาล	ต้น	๔๔,๘๐๐.๐๐	๕๒,๐๐๐.๐๐	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๔	ว่าง	ว่าง	๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป			๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙,๒๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐.๐๐	(ว่างเต็ม)	
๕	นายวิเศษ จันทิมา	ศศ.บ.	๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร			๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๒,๒๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๖	นายสุวิทย์ น้อยกุลสิน	ร.ม.สาธารณสุข	๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป			๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒,๒๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๗	ว่าง	ว่าง	๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๗	นักทรัพยากรบุคคล			๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๐๐.๐๐	-	(ว่างใหม่)	
๘	ว่าง	ว่าง	๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๘	ครูผู้สอนเด็ก			๐๗ ๒-๐๑-๑๒๐๑-๐๐๘	ครูผู้สอนเด็ก	ครูผู้สอน	๓๐,๐๐๐.๐๐	-	(ว่างเต็ม)	
ลูกจ้างประจำ													
๙	นางสุภาพร จันทิมา	ป.ตรี (การปกครองท้องถิ่น)	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร			-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๓๒,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๐	นางสาวอนันท์ นพพร	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	นักพัฒนาชุมชน			-	นักพัฒนาชุมชน	-	๓๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๑	นายวิภา น้อยวงศ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถราชการ			-	พนักงานขับรถราชการ	-	๒๐,๒๕๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
พนักงานจ้าง													
๑๒	น.ส.บุตรี เทียนดี	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	เสมียนทรัพยากรบุคคล			-	เสมียนทรัพยากรบุคคล	-	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๓	น.ส.อรรดา นพพร	ป.ตรี (ศิลปกรรมศาสตร์)	-	เสมียนพัฒนาชุมชน			-	เสมียนพัฒนาชุมชน	-	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๔	น.ส.ณัฏฐา ประสิทธิ์	ป.ตรี (บริหารงาน)	-	เสมียนการศึกษา			-	เสมียนการศึกษา	-	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๕	น.ส.อรรณพ น้อย	ป.ตรี (ศิลปศาสตร์)	-	เสมียนงานธุรการ			-	เสมียนงานธุรการ	-	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๖	นายไพศาล อุทัย	ม.๓	-	พนักงานขับรถ (จักจาย)			-	พนักงานขับรถ (จักจาย)	-	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๗	นายเชษฐ์ เล็กเจริญ	ป.๒	-	พนักงานขับรถ (จักจาย)			-	พนักงานขับรถ (จักจาย)	-	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	
๑๘	นายสุภาพร ใจกับกิม	ม.๓	-	พนักงานขับรถ (จักจาย)			-	พนักงานขับรถ (จักจาย)	-	๑๐,๐๐๐.๐๐	-	๑๑๑๑๑๑๑๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำกับเดิม			กรอบบริหารกำกับใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๙	นายไพศาล หวังใหญ่	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง (รักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (รักษะ)	-	๑๙๘,๘๘๐	-	-	๑๙๘,๘๘๐
๒๐	นายบุญมี สมบุญ	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๙๘,๐๐๐	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวราย แซ่เอี่ยม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (รักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๖,๒๐๐	-	-	๑๙๖,๒๐๐
๒๒	นายมนตรี งามไว	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๘,๐๐๐	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวพิชรา เขียวระยั้ง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๘,๐๐๐	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวอดุลย์ สรรพะเจริญ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๘,๐๐๐	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๒๕	นายประยูร หมายาน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๙๘,๐๐๐	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๒๖	น.ส.ปาริณี เปรมวิธิตา	ป.๓ (บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๙๘,๐๐๐	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๒๗	น.ส.อุษา รักษาเดช	ป.ตรี (การศึกษานานาชาติ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (รักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (รักษะ)	-	๑๙๖,๓๖๐	-	-	๑๙๖,๓๖๐
๒๘	น.ส.อริย์ สังข์ทอง	บ.ส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (รักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๗,๖๔๐	-	-	๑๙๗,๖๔๐
๒๙	น.ส.กัญทิรา หุ่นธานี	บ.ส.บ. (การจัดการบริหารระหว่างประเทศ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๘,๐๐๐	-	-	๑๙๘,๐๐๐

กองวิชาการและแผนงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราที่ส่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
ข้าราชการ												
๑	นายสุภาพ จิตต์ทศ	ร.บ.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๐๗๒-๐๓-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการวิชาการ	ต้น	๐๗๒-๐๓-๒๐๑๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการวิชาการ	ต้น	๕๘๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		๕๔๐,๕๒๐
				(นักบริหารทั่วไป)			(นักบริหารทั่วไป)					
๒	นาง	ว่าง	๐๗๒-๐๓-๒๐๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ	ต้น	๐๗๒-๐๓-๒๐๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ	ต้น	๓๗๓,๒๐๐	๓๘,๐๐๐		(ว่างเดิม)
๓	นางสาวรมย์สิน ชื่นชุมพร	ว่าง (การปกครองท้องถิ่น)	๐๗๒-๐๓-๒๐๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการและแผนแม่	ต้น	๐๗๒-๐๓-๒๐๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการและแผนแม่	ต้น	๔๒๗,๕๒๐	๓๘,๐๐๐		๔๔๕,๕๒๐
๔	นาง ณัฐธยาภรณ์ อ้วนวงศ์	ศ.บ.บ.	๐๗๒-๐๓-๓๐๑๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก	๐๗๒-๐๓-๓๐๑๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก	๒๐๗,๔๘๐			๒๐๗,๔๘๐
พนักงานจ้าง												
๕	นาง อริยา เลิศวิฑูร์	นิติศาสตร์		นักวิชาการประจำสำนักงาน			นักวิชาการประจำสำนักงาน		๒๔๗,๔๘๐			๒๔๗,๔๘๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
	ข้าราชการ											
๑	ว่าง	ว่าง	๐๙๒-๐๔๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	คัม	๐๙๒-๐๔๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	คัม	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒	ว่าง	ว่าง	๐๙๒-๐๔๒๐๒-๐๐๒	(นักบริหารงานการคลัง)								
๓	ว่าง	ว่าง	๐๙๒-๐๔๒๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	คัม	๐๙๒-๐๔๒๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	คัม	๓๓๓,๖๐๐	๔๔,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
๔	นางรสนา เดวีเสาะ	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์)	-	เสมียนวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	เสมียนวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒๕๐,๓๒๐	-	-	๒๕๐,๓๒๐
๕	น.ส. วิภา นวรี	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	เสมียนวิชาการคลัง	-	-	เสมียนวิชาการคลัง	-	๔๕๐,๐๐๐	-	-	๔๕๐,๐๐๐
๖	น.ส.ธนาภรณ์ ศาสสะ	ป.ตรี (การตลาด)	-	เสมียนวิชาการจัดซื้อ	-	-	เสมียนวิชาการจัดซื้อ	-	๒๕๐,๖๕๐	-	-	๒๕๐,๖๕๐
๗	น.ส.กรรวิภา บุตรดี	ม.๖	-	เสมียนพนักงานธุรการ (กิจการงบประมาณ)	-	-	เสมียนพนักงานธุรการ (กิจการงบประมาณ)	-	๓๔๔,๐๐๐	-	-	๓๔๔,๐๐๐
๘	น.ส.พรพรรณ ผ่องพิบูล	ปวช. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน (กิจการงบประมาณ)	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวมยอดสุทธิ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง		
ข้าราชการ													
๓	ว่าง	ว่าง	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยนักการก่อสร้าง	ค.บ	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยนักการก่อสร้าง	ค.บ	๓๔๓.๖๐๐	๕๒๐.๐๐๐		(ว่างเต็ม)	
๔	ว่าง	ว่าง	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง			นักบริหารงานช่าง					(ว่างเต็ม)	
๕	ว่าง	ว่าง	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าช่างโยธา	ค.บ	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าช่างโยธา	ค.บ	๓๔๓.๖๐๐	๓๘๔.๐๐๐		(ว่างเต็ม)	
๖	ว่าง	ว่าง	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.ร/ช	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.ร/ช	๒๘๗.๕๐๐			(ว่างเต็ม)	
๗	ว่าง	ว่าง	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.ร/ช	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.ร/ช	๒๘๗.๕๐๐			(ว่างเต็ม)	
๘	นางณิศาภา โจ๊ะเหิม	ว่าง	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ค.บ	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ค.บ	๓๔๓.๖๐๐	๓๘๔.๐๐๐		(ว่างเต็ม)	
๙	พนักงานจ้าง	บ.บ.บ	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	๐๗๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	๓๔๓.๖๐๐			๓๔๓.๖๐๐	
๑๐	นายณายุฑิต วงศ์สง่า	ป.วช. (การก่อสร้าง)		ผู้ช่วยช่างสำรวจ			ผู้ช่วยช่างสำรวจ		๓๗๖.๓๒๐			๓๗๖.๓๒๐	
๑๑	ว่าง	ว่าง		คนงาน			คนงาน		๑๐๕.๐๐๐			ว่าง	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทก์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริหาร WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานด้วย

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยการกำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาบรรดาการ หน่วยงาน
ต่างๆ 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

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

“สามัคคีร่วมใจ ทันสมัยทักษะดี รับผิดชอบหน้าที่ ล้ำเลิศคุณธรรม”

สามัคคีร่วมใจ (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

ทันสมัย (M : MODERN)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

รับผิดชอบหน้าที่ (A : Accountability)

: จิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามจุดประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในการกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี

ล้ำเลิศคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนาหลังคนหารจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลดอนฉิมพลีทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินและพัฒนาการฝึกอบรม โดยให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน 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 ในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายด้านต่าง ๆ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายระยะเวลาที่กำหนดไว้

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ งานด้านช่าง งานด้านบัญชี งานด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน 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 ที่มีความจำเป็นต้องใช้ งบประมาณเงินเป็นจำนวนมาก
๒. ขาดการจัดระเบียบและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลดอนฉิมพลีมีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่
๓. ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด เนื่องจากบางพื้นที่เป็นชุมชนเก่าแก่อ้างเดิมทำให้ยากต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
๔. ขาดการระบบการบำบัดน้ำเสียที่มีมาตรฐาน และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
๕. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนายังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน และขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
๖. บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ

ในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นต้น

๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

๕. เขตพื้นที่ตำบลคอนนิมพลีมีเส้นทางคมนาคม สัมผัสเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat : T)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ติดลำคลอง จะมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน
๒. การเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ความต้องการ/ความคาดหวัง ของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (Cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการกระทำไว้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคลที่เชื่อมโยงระดับองค์กร

ความต้องการ/ความคาดหวัง ของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

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

ความต้องการความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

เทศบาลตำบลดอนฉิมพลี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓ โครงการ

๑. โครงการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเงิน ๑๗๐,๐๐๐ บาท
๓. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้านการป้องกันปัญหาเสพติด เป็นเงิน ๖๐๐,๐๐๐ 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. 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