



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านใหม่
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

(กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ตำแหน่งนิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ยุบตำแหน่งวิศวกรโยธา
ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา และยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา
(ก.ท.จ.พะเยา) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่าง เหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และ กำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕-๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘-๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒-๒๔
๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕-๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘-๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗-๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙-๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕-๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านใหม่	๔๗-๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านใหม่	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยากำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม)

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ

งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

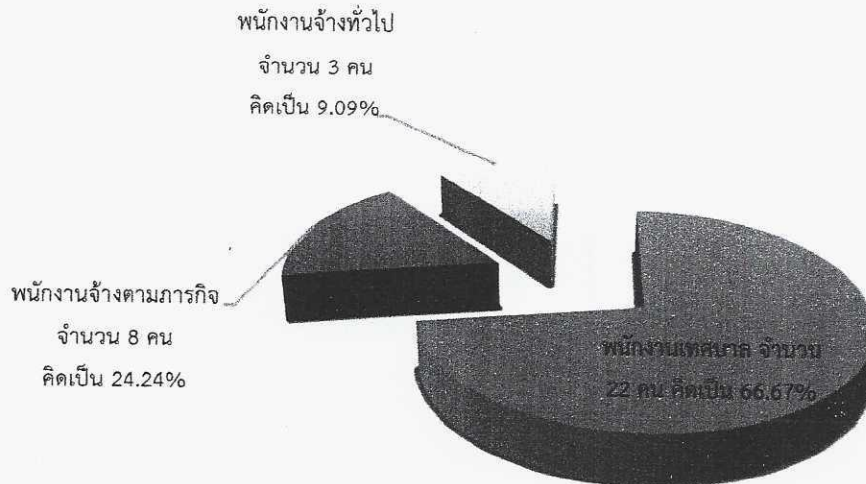
พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านใหม่เป็นเทศบาลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

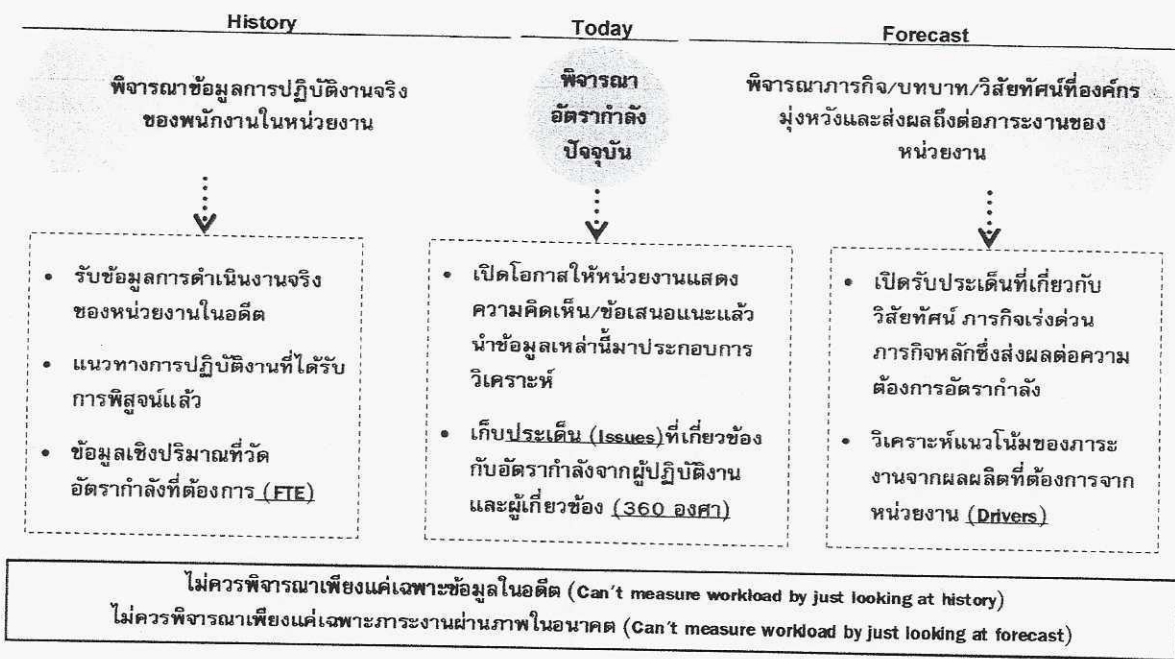
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง

การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

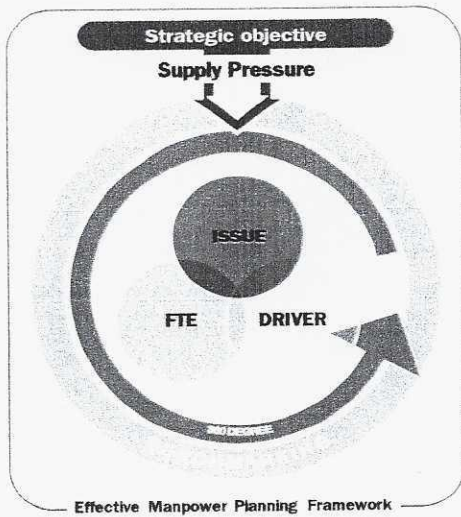
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ

ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านใหม่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านใหม่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน

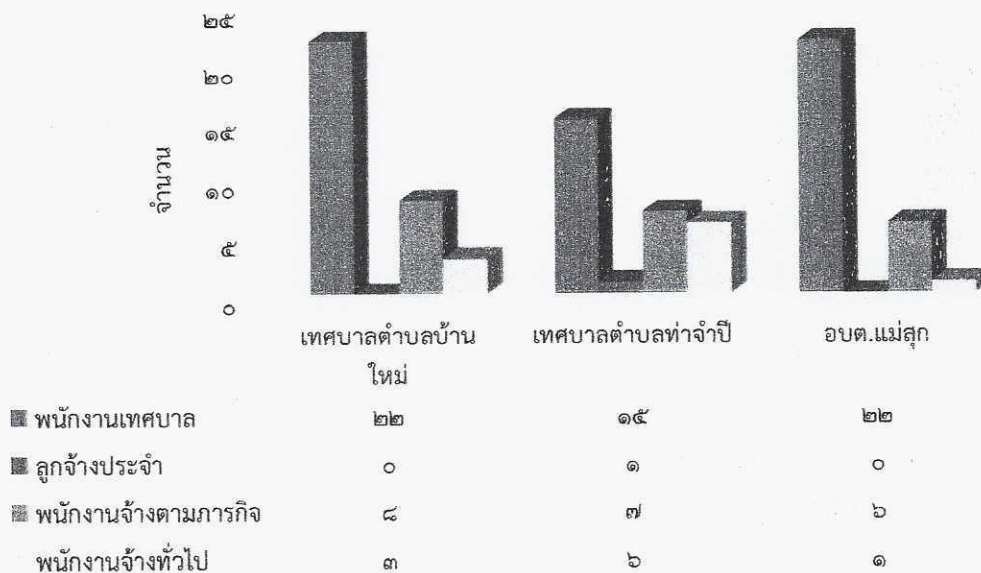
ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมีส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุ ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าจำปี และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เทศบาลตำบลท่าจำปี และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการ

สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการโอน (ย้าย) การรับโอน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในประกาศ ก.ท.จ.พะเยา ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้ พนักงานเทศบาลจากการโอน (ย้าย) และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาล ตำบลบ้านใหม่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่สามารถวางแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาล ตำบลบ้านใหม่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านใหม่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านใหม่โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ
จังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาล ตำบลบ้านใหม่ มีความเหมาะสมกับภารกิจ และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เทศบาลตำบลบ้านใหม่แล้ว ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ปัญหาการคมนาคม	๑.ถนนภายในตำบลเป็นหลุมเป็นบ่อ	๑.ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานตลอดจนซ่อมแซมและปรับปรุงถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๑.ก่อสร้างถนน คสล. ลาดยางในถนนสายหลักของหมู่บ้านปรับปรุงซ่อมแซมถนนคสล.ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน
๑.๒ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ	๑. การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	๑.จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	๑. ประชาชนทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งในจุดที่ล่อแหลมแก่การเกิดภัยอันตรายและในบริเวณชุมชนรวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
๑.๓ ปัญหาด้านการบริหารจัดการน้ำ -แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค	๑.ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง ๒ การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาดยังไม่สามารถดำเนินการได้	๑.ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้านและมีน้ำใช้ตลอด ๒.น้ำประปาสะอาด สามารถใช้ในการอุปโภคบริโภคได้	๑.ประชาชนในเขตตำบลมีระบบประปาหมู่บ้านอย่างเพียงพอและครอบคลุมทั่วถึง ๒.พัฒนาระบบประปาตลอดจนมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
-แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑.แหล่งน้ำธรรมชาติ คูคลอง ตื้นเขิน ๒.ไม่มีแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง	๑.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่สร้างขึ้นเองและแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีน้ำเพียงพอต่อการเกษตรกรรม	๑.มีการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน เพื่อให้น้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น ๒.จัดสร้างฝายเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	๑.การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ๒.สถานที่รับซื้อและรวบรวมผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย ๓.การผลิต การขนส่ง และบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน	๑.การส่งเสริมความรู้ในการวางแผนการเพาะปลูก ๒.มีสถานที่รับแลกเปลี่ยน ซื้อขายสินค้าทางการเกษตรระดับตำบล ๓.การให้ความรู้ทางด้านการผลิต การขนส่งและการบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน	๑.ประชาชนในหมู่บ้านมีความรู้และสามารถวางแผนการเพาะปลูก การผลิต การขนส่งและการบรรจุหีบห่อที่ได้มาตรฐาน ๒.สามารถจัดสถานที่รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒.๒ ปัญหาการส่งเสริมอาชีพและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ	๑.เกษตรกรขาดการส่งเสริมอาชีพและเงินทุนในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ	๑.การส่งเสริมอาชีพตลอดจนการพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการบริหารกิจการของกลุ่ม	๑.ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณและเทคโนโลยีต่างๆในการพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มเกษตรกร
๓.ปัญหาด้านสังคม ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด	๑.การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในพื้นที่มากขึ้น ๒.การให้ความรู้และรณรงค์ในเรื่องยาเสพติดยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง	๑.มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในหมู่บ้านและตำบล ๒.การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติดเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	๑.การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้านและตำบลลดลง ๒.ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติดและนำความรู้ที่ไปใช้ป้องกันตัวเองได้
๓.๒ ปัญหาด้านการประกอบอาชีพเสริม	๑.การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรตามทฤษฎีใหม่ยังมีน้อย ๒.ขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	๑.ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่ ๒.พัฒนาความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้มีความหลากหลายและตรงต่อความต้องการของตลาด	๑.มีกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่เพิ่มมากขึ้น ๒.ผลผลิตทางการเกษตรมีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นและเป็นที่ต้องการของตลาด
๓.๓ ปัญหาด้านการกีฬาและนันทนาการ	๑.สนามกีฬามีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน ๒.อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน	๑.มีการสร้างสนามกีฬาและจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชน	๑.ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้านมีสนามกีฬาในการออกกำลังกายและมีอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอ มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงยิ่งขึ้น
๔.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร ๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเองและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล	๑.ประชาชนไม่สนใจเรื่องการเมือง สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร ๒.ประชาชนส่วนมากไม่เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมตรวจสอบการทำงานองเทศบาล	๑.ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามสิทธิ หน้าที่ของประชาชน และจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับเทศบาลตำบลมากขึ้น	๑.ประชาชนมีความสนใจทางการเมืองมากยิ่งขึ้น และเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองรวมทั้งกิจกรรมอื่นๆที่เทศบาลจัดขึ้นและร่วมตรวจสอบการทำงานองเทศบาลมากยิ่งขึ้น
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่และการบริหารงานภายในเทศบาลตำบล	๑.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบหมาย ๒.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ	๑.บรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน และจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑.การพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๕. ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิต สำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. การบุกรุกป่าที่สาธารณะ ประโยชน์เพื่อทำการเกษตร</p> <p>๓. การทิ้งขยะมูลฝอยในที่ สาธารณะที่รกร้างว่างเปล่า</p>	<p>๑. สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้ แก่ประชาชน/เยาวชนใน หมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจ ในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. รมรงค์การปลูกป่าทดแทน พื้นที่ป่าที่ถูกทำลายทั้งใน บริเวณที่สาธารณะประโยชน์ และเขตชุมชน</p> <p>๓. ปรับปรุงระบบกำจัดสิ่ง ปฏิกูลและขยะมูลฝอยให้ถูก สุขลักษณะ</p>	<p>๑. ประชาชนมีจิตสำนึกในการ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่เหลือน้อยมาก ยิ่งขึ้น เป็นการลดการสูญเสีย ทรัพยากรธรรมชาติได้อีกทาง หนึ่ง</p>
<p>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>๖.๑ ปัญหาการคุ้มครองด้าน การรักษายาบาล</p>	<p>๑. การสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง กับการรักษายาบาลยังไม่ ทั่วถึงและดีพอ</p> <p>๒. การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและดีพอ</p> <p>๓. การประชาสัมพันธ์ด้าน สุขภาพอนามัยยังมีน้อยและ ไม่ต่อเนื่อง</p>	<p>๑. มีการสงเคราะห์เกี่ยวกับ การรักษายาบาลทั่วถึง ทุกกลุ่ม</p> <p>๒. ส่งเสริม/รมรงค์ป้องกัน และให้ความรู้แก่ประชาชนใน การป้องกันและควบคุมการ แพร่ระบาดของโรคติดต่อ ต่างๆอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ประชาชนในตำบลได้รับ การสงเคราะห์เกี่ยวกับการ รักษายาบาลเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. ประชาชนในตำบลได้รับ ความรู้ความเข้าใจเรื่องการ ป้องกันและการควบคุมการ แพร่ระบาดของโรคติดต่อและ สามารถลดปริมาณการแพร่ ระบาดให้น้อยลง</p>
<p>๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๗.๑ ปัญหาการจัดกิจกรรม ทางศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๑. การขาดการส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนาและ วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. เยาวชนไม่ให้ความสำคัญใน ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดี งามของท้องถิ่น</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมทางศาสนาและ วัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ ประชาชนและเยาวชนมีส่วน ร่วมในกิจกรรมและสร้าง จิตสำนึกให้เห็นความสำคัญ ของขนบธรรมเนียมประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p>๑. สามารถอนุรักษ์กิจกรรม ทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดี งามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป</p>

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้ใช้เทคนิค SWOT Analyst มาวิเคราะห์ประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและภาพรวมของโอกาสพัฒนาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบกับแผนพัฒนาสามปี ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หรือมีจุดเน้นไปในทิศทางใด จุดแข็ง (Strengths)

จุดแข็ง S=STRENGTH

๑. เทศบาลตำบลบ้านใหม่มีพื้นที่ติดภูเขา มีทรัพยากรป่าไม้จำนวนมาก พื้นที่อุดมสมบูรณ์
๒. เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์กรที่พร้อมด้านการบริการ โครงสร้างพื้นฐาน และความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๒. ชุมชนตำบลบ้านใหม่ มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๔. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินงานของ เทศบาล พร้อมให้ความร่วมมือ
๕. ตำบลบ้านใหม่ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และพร้อมที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบล ได้แก่ น้ำตกแม่เหิยน อ่างเก็บน้ำหนองบัว อ่างเก็บน้ำแม่เหิยน
๖. ตำบลบ้านใหม่ มีแหล่งโบราณสถานภายในตำบล
๗. เป็นตำบลที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ และมีพื้นที่ประกอบการเกษตรเหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน

จุดอ่อน W=WEAKNESS

๑. มีการเผาวัชพืช ขยะ ทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ
๒. ระบบน้ำชลประทานไม่เพียงพอต่อการผลิตพืชในฤดูแล้ง
๓. ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
๔. เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอต่อการความต้องการของประชาชน
๕. ขาดการจัดระเบียบผังเมืองและไม่ได้อยู่ในเขตควบคุมอาคารและผังเมือง
๖. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการจัดการสิ่งแวดล้อม
๗. ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจกับการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารท้องถิ่นเท่าที่ควร

โอกาส O=OPPORTUNITY

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
๓. นโยบายการพัฒนาให้เมืองพะเยาเป็นเมืองน่าอยู่

๔. แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ
๕. การส่งเสริมสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
๖. รัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม

ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลและจังหวัดเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
๘. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง

กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรค T=THREAT

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปัญหาเสพติด การว่างงานนอกฤดูการผลิต ภาวะค่าครองชีพที่สูง
๓. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนระยะสั้น
๔. ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาที่เป็นส่วนรวมเน้นการพัฒนาเฉพาะชุมชน/หมู่บ้าน

ตนเอง

๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนวัตกรรมตนเอง และก่อให้เกิดปัญหาต่อเยาวชน

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง(ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น โดยการ วิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เทศบาลตำบลบ้านใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา๑๖(๒) (มาตรา ๕๐ (๒)
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๔)
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑)
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖)
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔)
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖)
- (๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔)
- (๕) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล

(มาตรา ๕๐ (๓))

- (๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
 - (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
 - (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒),(มาตรา ๕๑(๒))
 - (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓),(มาตรา ๕๑(๓))
 - (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐),(มาตรา ๕๑(๔))
 - (๑๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๕))
 - (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
 - (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
 - (๑๕) การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๒๐),(มาตรา ๕๐(๑))

- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถาน

อื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
 - (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
 - (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๕))
 - (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๒))
 - (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๔) (๕) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๘))

- ๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(มาตรา ๑๖ (๒๔))

- (๒) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑) ,มาตรา ๕๐ (๔))

(๒) การจัดการศึกษา ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๑) (๓) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข ปัญหาของ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ซึ่งการดำเนินการ ของเทศบาลสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอเมือง และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะ ดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านใหม่

“ตำบลบ้านใหม่เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา สาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓ เป้าประสงค์

- ๑.ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ๒.ชุมชนมีความเข้มแข็ง
- ๓.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔.น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน
- ๕. ทรัพยากร ธรรมชาติไม่ถูกทำลาย
- ๖.มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมี ประสิทธิภาพ
- ๗.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘.เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๙. สร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
- ๑๐.เทศบาลมีการบริหาร งานตามหลักธรรมาภิบาล

๔ ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละของรายได้ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชุมชนมี
ความเข้มแข็ง
- ๓. ระดับความสำเร็จของประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- ๔. ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการตามหลักหลักธรรมาภิบาล

๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑. ร้อยละของรายได้ประชากร เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ต่อปีต่อครัวเรือน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๒)

๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลในการแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิต (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)

๓. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๔. ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๕. ร้อยละของเทศบาลที่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๖ กลยุทธ์

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยว และการลงทุน

๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน

๓. พัฒนาสนับสนุนบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนานอค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. การส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง

๖. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิตภายใต้การอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน

๒. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรของ อปท.เพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. ปกป้อง เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ

๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายใน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๕

๑. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการทำงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการลงทุน
๒. การส่งเสริมการเกษตรพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
๓. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๖. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๐. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๑๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านใหม่ (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <p>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p><u>โอกาส O</u></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p> <p>๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๓. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีเช่น เกษตร นิติกร ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๑	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ สารบรรณ -งานทะเบียน จัดพิมพ์และจัดเตรียมเอกสาร -งานเตรียมการประชุม บันทึกเสนอรายงานการประชุม -งานประชาสัมพันธ์ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ -งานรวบรวมข้อมูลสถิติ <p>๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำแผน/โครงการพัฒนา -งานประสานงานจัดทำแผน/โครงการพัฒนา -งานติดตามและประเมินผลการพัฒนา <p>๑.๓ งานนิติการ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตราเทศบัญญัติ -งานจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สิน -งานสอบสวน ตรวจสอบการดำเนินการวินัย/ร้องทุกข์ ร้องเรียน -งานนิติกรรม -งานควบคุมภายใน/งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๔ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานมวลชนสัมพันธ์ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานช่วยเหลือ พี่นุผู้ประสบภัย -งานระงับอัคคีภัย 	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของรองนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของที่ปรึกษานายกเทศมนตรี - งานกิจการสภาเทศบาล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานนิติการ - งานการเลือกตั้ง - งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
	<p><u>๑.๕ งานกิจการสภา ประกอบด้วย</u> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม</p> <p><u>๑.๖ ด้านพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย</u> -งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้น -งานดำเนินการ สนับสนุน/ส่งเสริมการรวมกลุ่ม -งานฝึกอบรม -งานอำนวยความสะดวก ประสานงานพัฒนา ชุมชน</p> <p><u>๑.๗ ด้านการศึกษา</u> -งานพัฒนาคุณภาพการศึกษา -งานมาตรฐานการบริหารการศึกษา -งานธุรการและพัสดุทางการศึกษา -งานวางแผน และการบริการศึกษา</p> <p><u>๑.๘ ด้านสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์และช่วยเหลือ -งานให้คำแนะนำ และปรึกษา -งานฟื้นฟู และพัฒนาคุณภาพ</p> <p><u>๑.๙ ด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี</u> -งานส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณี -งานส่งเสริมศาสนา -งานฟื้นฟู อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี</p> <p><u>๑.๑๐ ด้านกีฬาและนันทนาการ</u> -งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ -งานวิทยาศาสตร์การกีฬา</p> <p><u>๑.๑๑ งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย</u> -งานบริหารบุคคล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง -งานพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพบุคลากร -งานจัดทำแก้ไขเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ -งานจัดระบบงาน -งานสรรหา จัดสอบ บรรจุแต่งตั้งเลื่อนขั้น เงินเดือนบุคลากร -งานพิจารณาดำเนินการวินัยข้าราชการ</p>		

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๒	<p>กองคลัง</p> <p>๒.๑ ด้านการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ด้านบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ ด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี -งานพัสดุ 	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๓	<p>กองช่าง</p> <p>๓.๑ ด้านก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ด้านออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ด้านประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ด้านผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยาพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๔	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย -งานสุขาภิบาล -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานอบรม ฟื้นฟู เสริมความรู้ทางสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานป้องกัน ฟื้นฟู ผู้เสพติด -งานควบคุมตลาด -งานควบคุมการผลิตอาหาร -งานอนามัยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม -งานป้องกันโรคระบาด -งานร้องเรียนด้านสาธารณสุข 	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ 	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๕		<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการตรวจสอบ - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงาน ในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปี จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ทั้งนี้เพื่อสามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกมุลลงในอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

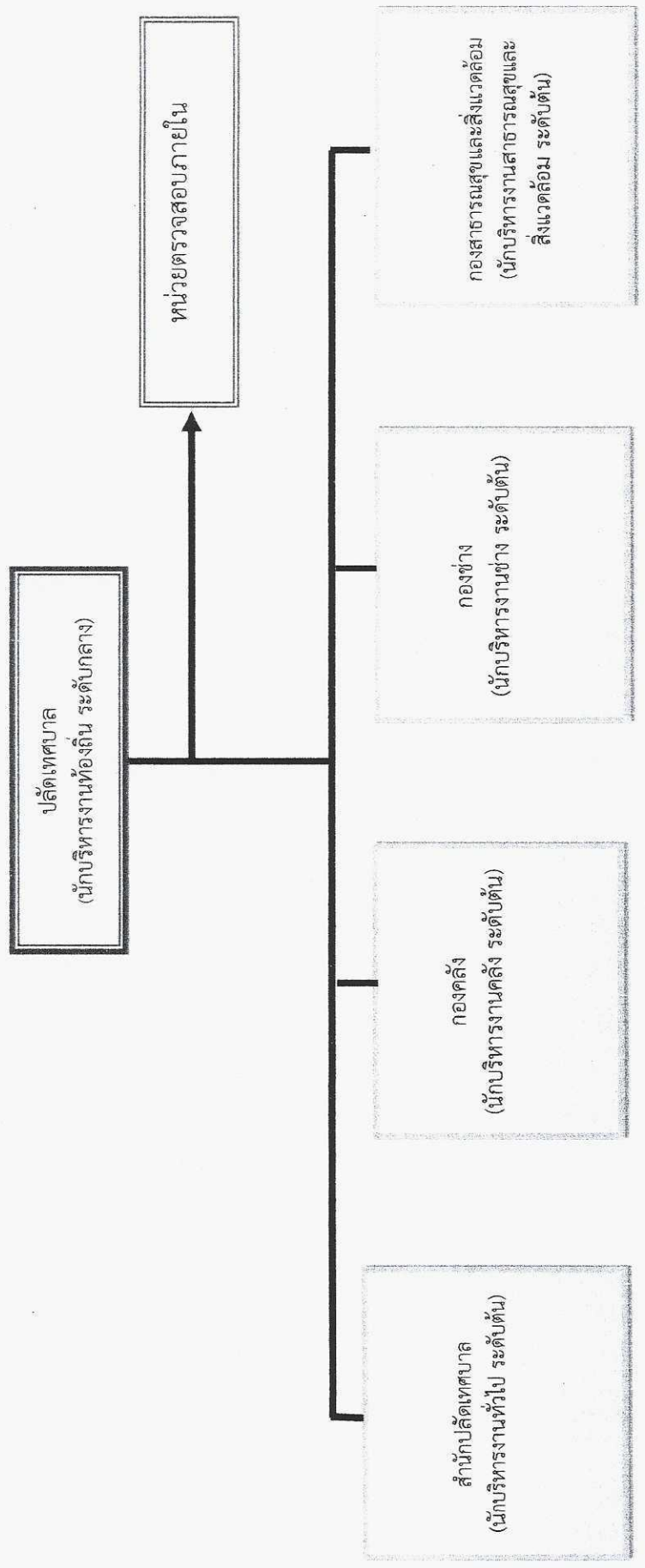
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล								
ครู อื่นดับ คศ. ๒	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	-	-	-	-	กำหนดใหม่
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
	๒๘	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

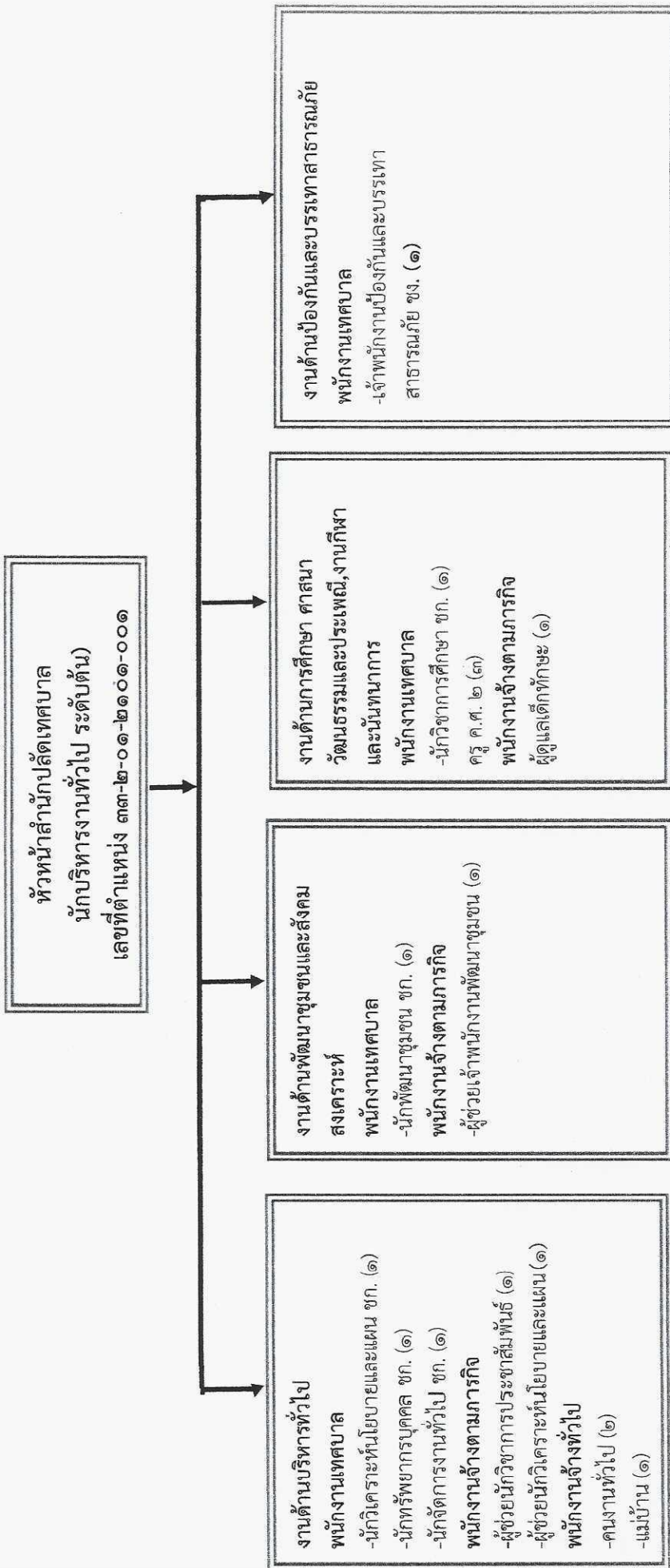
๑	๑	๒	บุคลากรประเภทอื่น
๑	๒	๓	บุคลากรประเภทอื่น
๐	๑	๐	บุคลากรประเภทอื่น
๑๑	๑๑	๑๑	บุคลากรประเภทอื่น
		๑๑	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างของส่วนราชการพนักงานเทศบาล

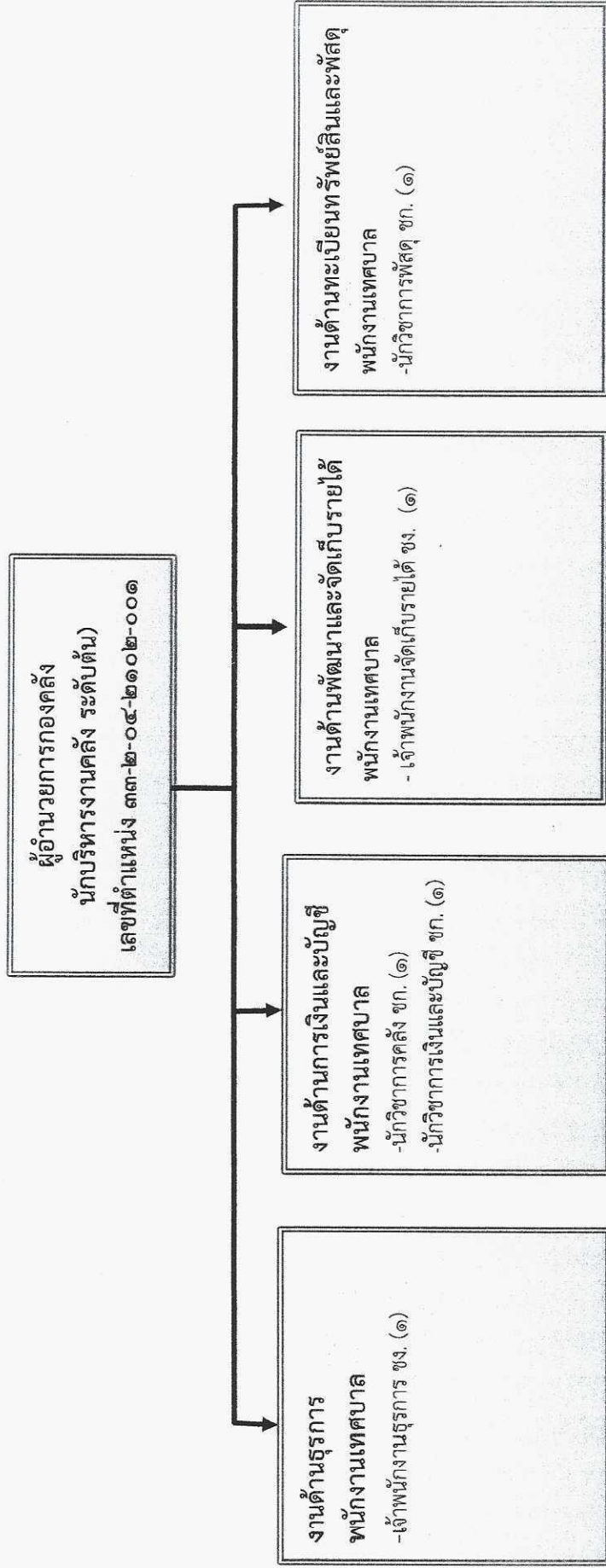


โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล



สายงาน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง			
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	หมายเหตุ
จำนวน	๑	-	-	๔	๑	-	-	๑	-	-	๔	๓	

โครงสร้างองค์กร



สถานงาน	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		หมายเหตุ	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑



งานก่อสร้าง, การออกแบบและควบคุมอาคาร
งานผังเมือง, งานสาธารณูปโภค
พนักงานเทศบาล
- นายช่างโยธา ชง. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)

สายงาน	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		หมายเหตุ	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
ระดับ														
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑



งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑) (ว่าง)

สถาน ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		หมายเหตุ	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐๑๑๑-๐๐๑



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

สายงาน ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		หมายเหตุ	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภาคกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

การจัดอันดับผู้ดำเนินงานและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
ผู้ตรวจการ สมบูรณ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๓๓-๒-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๓๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๕๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
ร.ม. มงคลกุศลชัย	ร.ม. สหวิทยาคารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๕,๓๗,๘๘๐ (๔๖,๕๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๕,๘๘๐
ล. หอมดอก	บธ.ม.บริหารธุรกิจ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕,๕๒๘๐ (๒๐,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๘๐
ต้น หอมดอก	ศส.บ. การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
กัณฑ์ คำภีระ	ร.บ.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๕๒๒,๖๕๐
จัน อุดตงมา	ร.บ.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
เร ลายยศ	ศส.บ.การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๓,๕๒๐ (๒๖,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๕๒๐
ทพ คำแก่น	ศส.บ. การตลาด	๓๓-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๘๖,๓๖๐ (๒๔,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
-	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหาร	ป.ก./ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหาร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดใหม่
จ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ย. ศาสัย	บธ.บ.การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๓,๙๒๐ (๑๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๙๒๐
ก. คอมมูต	บวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๒,๓๖๐ (๑๒,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๓๖๐
ศักดิ์ คำพิธ	ศส.บ. ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๕๐,๘๘๐ (๒๐,๐๗๐x๑๒)	-	-	๒๕๐,๘๘๐
ใจจริง	ป.ร.ส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
จ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ร.บ. แก้วพุ่ม	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ร.บ. พวงมาลา	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๒๒

การจัดอันดับผู้ดำเนินการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
รพีทอง พรหมเผ่า	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	แม่บ้าน	-	๑๘๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๐๐๐	
นวลเล็กเล็ก											
ค.บ.การศึกษาปฐมวัย		๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๐-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ๒	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๐-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ๒	-	-	เงินอุดหนุน	
ศ.บ.การบริหารการศึกษ		๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ๒	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ๒	-	-	เงินอุดหนุน	
ค.บ.การศึกษาปฐมวัย		๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๐-๒๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ๒	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๐-๒๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ๒	-	-	เงินอุดหนุน	
ป. บรรจบ		๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๒๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๔,๓๒๐	
วิภา แก้วแก้ว	บ.บ. การบัญชี	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	-	๓๕๙,๓๒๐	
ฉวี ปิยะภ	ศ.บ. การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓๖,๓๒๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	๓๓๖,๓๒๐	
โยรติ โยธมัน	บ.บ. การตลาด	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	-	๓๕๙,๓๒๐	
นพดี พงษ์ศรี	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๕๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	๓๑๓,๔๕๐	
อุษา สุภาตุ	ร.บ.การปกครองท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๘๐,๔๕๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	๒๘๐,๔๕๐	
-	ป.ส.	๓๓-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๓๑๙,๓๕๐	-	ป.บ.เลิกตำแหน่ง	
ด ทนทาน	บ.บ. การจัดการมรดกสงฆ์	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	ชรก.เก่าโยน	
นิตต์ ยะดา	ป.ว.ช่างก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๙,๓๒๐ (๒๐,๗๖๐x๑๒)	-	๒๕๙,๓๒๐	
-	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๙,๓๒๐	-	ป.บ.เลิกตำแหน่ง	
แจ้งตามภารกิจ											
มงคล โสทะกิจ	ป.ว. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	๒๒๒,๓๖๐ (๑๘,๕๓๐x๑๒)	
-	ป.ว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๐,๐๘๐	

งบการเงินงบแสดงฐานะการเงินและงบกำไรขาดทุนที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
เวรยสูงและสิ่งแวกล้อม											
พรหมเผ่า	ศ.บ. สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๖-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๖-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๕๗,๒๔๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๖๐๘,๘๘๐
-	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	ว่าง
-	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	ว่าง
รวมสอบภายใน											
-		๓๓-๖-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๓-๖-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐			ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านใหม่มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานร่วมด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดซื้อรถกู้ชีพกู้ภัย จำนวน ๑ คัน พร้อมทั้งอุปกรณ์กู้ชีพกู้ภัยที่ทันสมัย รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ประจำรถกู้ชีพกู้ภัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงาน ทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีขีดความสามารถในการให้บริการที่ทันห่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มีงบประมาณจำนวนหนึ่ง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านใหม่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

ภาคผนวก

๑. มติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี