

แผนอัตรากำลังสามปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบ้านใหม่
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔-๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗-๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑-๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔-๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗-๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕-๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗-๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔-๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านใหม่	๔๖-๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านใหม่	๔๘

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยากำหนด

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (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. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเปรียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านใหม่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙

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 ขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ 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 ประเด็น ดังนี้

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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ

งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวม ขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง 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 จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุนวอองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

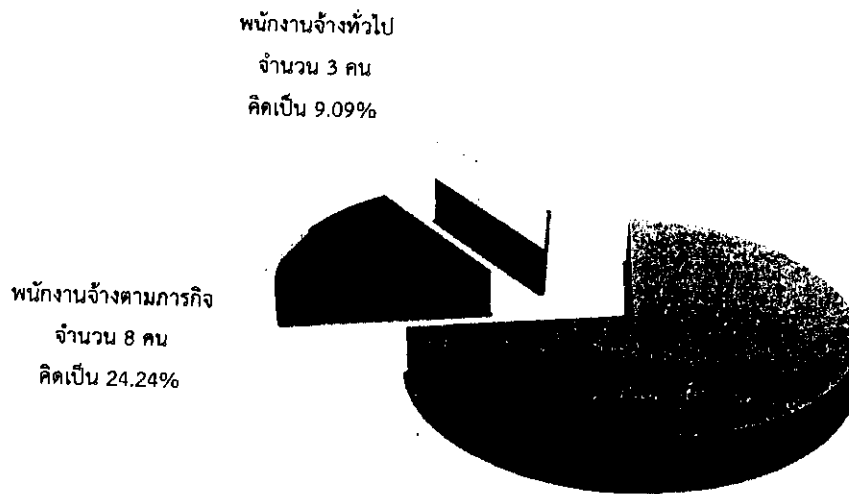
สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

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

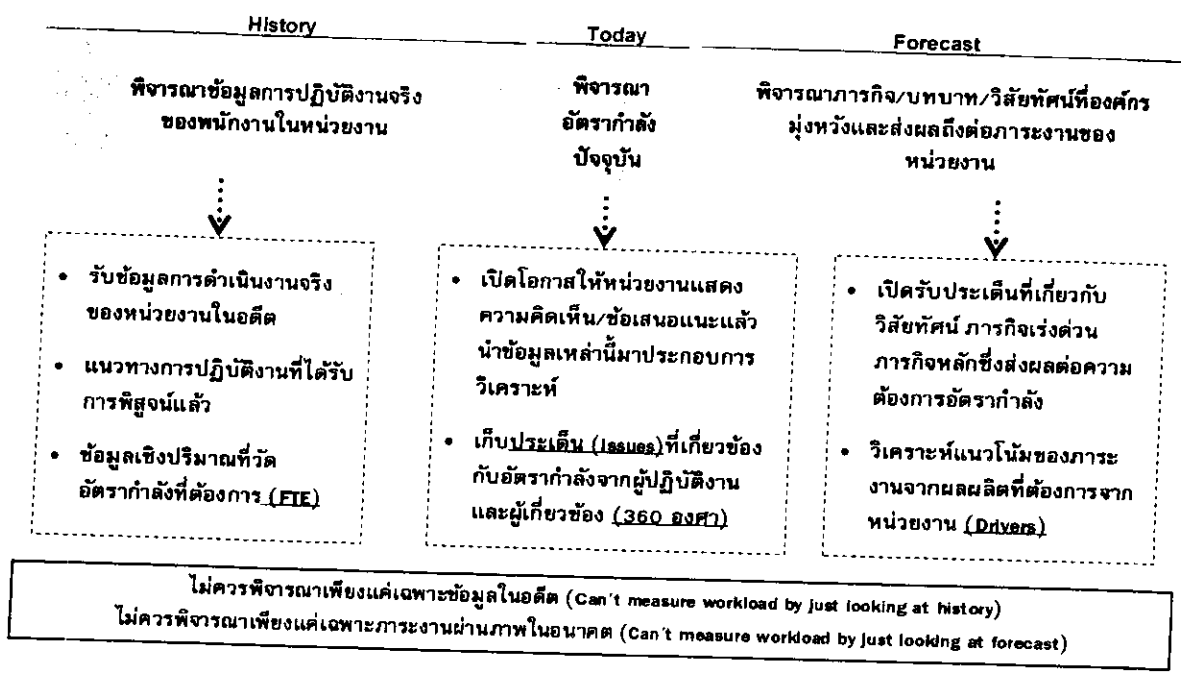
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง

การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

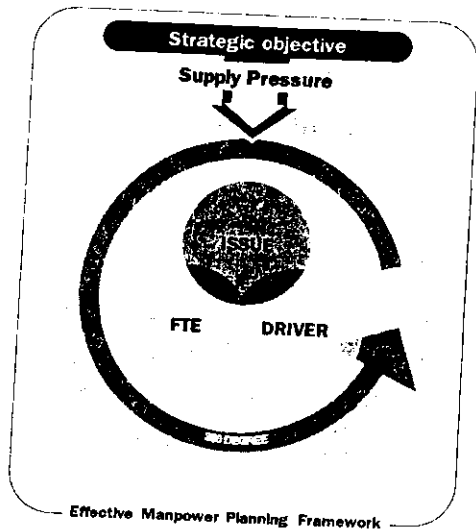
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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 จึงควรพิจารณามานวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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 จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคณะวุฒิการศึกษา 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 อย่างไรก็ตามก็ดียกก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านใหม่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน

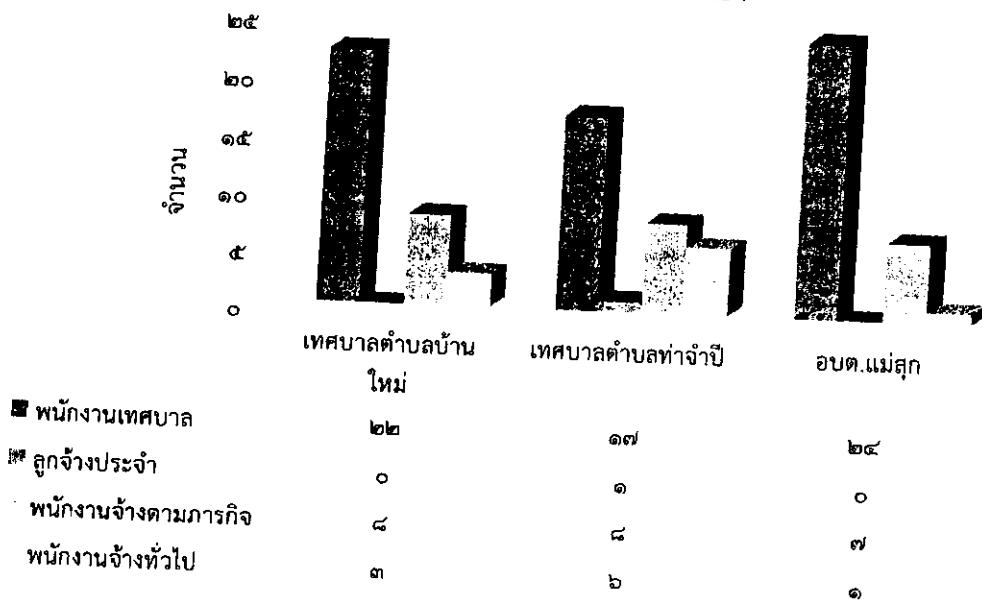
ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมีส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน 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 ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถ ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการ

สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการโอน (ย้าย) การรับโอน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในประกาศ ก.ท.จ.พะเยา ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้ พนักงานเทศบาลจากการโอน (ย้าย) และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ 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 ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีความเหมาะสมกับภารกิจ และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่แล้ว ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ปัญหาการคมนาคม	๑.ถนนภายในตำบลเป็นหลุมเป็นบ่อ	๑.ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานตลอดจนซ่อมแซมและปรับปรุงถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๑.ก่อสร้างถนน คสล. ลาดยางในถนนสายหลักของหมู่บ้าน ปรับปรุงซ่อมแซมถนนคสล.ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน
๑.๒ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ	๑. การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะของหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	๑.จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	๑. ประชาชนทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งในจุดที่ล่อแหลมแก่การเกิดภัยอันตรายและในบริเวณชุมชน รวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
๑.๓ ปัญหาด้านการบริหารจัดการน้ำ -แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค	๑.ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง ๒ การพัฒนา ระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาด ยังไม่สามารถดำเนินการได้	๑.ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้านและมีน้ำใช้ตลอด ๒.น้ำประปาสะอาด สามารถใช้ในการอุปโภคบริโภคได้	๑.ประชาชนในเขตตำบลมีระบบประปาหมู่บ้านอย่างเพียงพอและครอบคลุมทั่วถึง ๒.พัฒนา ระบบประปาตลอดจนมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
-แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑.แหล่งน้ำธรรมชาติ คูคลอง ตื้นเขิน ๒.ไม่มีแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง	๑.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่สร้างขึ้นเอง และแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีน้ำเพียงพอต่อการเกษตรกรรม	๑.มีการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน เพื่อให้มีน้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น ๒.จัดสร้างฝายเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	๑.การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ๒.สถานที่รับซื้อและรวบรวมผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย ๓.การผลิต การขนส่ง และบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน	๑.การส่งเสริมความรู้ในการวางแผนการเพาะปลูก ๒.มีสถานที่รับแลกเปลี่ยน ซื้อขายสินค้าทางการเกษตรระดับตำบล ๓.การให้ความรู้ทางด้านการผลิต การขนส่งและการบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน	๑.ประชาชนในหมู่บ้านมีความรู้ และสามารถวางแผนการเพาะปลูก การผลิต การขนส่งและการบรรจุหีบห่อที่ได้มาตรฐาน ๒.สามารถจัดสถานที่รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มใน อนาคต
๒.๒ ปัญหาการส่งเสริมอาชีพ และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มี คุณภาพ	๑.เกษตรกรขาดการส่งเสริม อาชีพและเงินทุนในการ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มี คุณภาพ	๑.การส่งเสริมอาชีพตลอดจน การพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อ ใช้ในการบริหารกิจการของ กลุ่ม	๑.ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน งบประมาณและเทคโนโลยี ต่างๆในการพัฒนาอาชีพแก่ กลุ่มเกษตรกร
๓.ปัญหาด้านสังคม ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด	๑.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ติดภายในพื้นที่มากขึ้น ๒.การให้ความรู้และรณรงค์ใน เรื่องยาเสพติดยังมีน้อยและไม่ ต่อเนื่อง	๑.มีการป้องกันการแพร่ ระบาดของยาเสพติดภายใน หมู่บ้านและตำบล ๒.การรณรงค์ให้ความรู้เรื่อง ยาเสพติดเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	๑.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ติดในหมู่บ้านและตำบลลดลง ๒.ประชาชนมีความรู้ความ เข้าใจเรื่องยาเสพติดและนำ ความรู้ที่ไปใช้ป้องกันตัวเอง ได้
๓.๒ ปัญหาด้านการประกอบ อาชีพเสริม	๑.การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ เกษตรกรรมตามทฤษฎีใหม่ ยังมีน้อย ๒.ขาดความรู้และการส่งเสริม การแปรรูปผลผลิตทาง การเกษตร	๑.ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่ม อาชีพตามทฤษฎีใหม่ ๒.พัฒนาความรู้ในการแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตรให้มี ความหลากหลายและตรงต่อ ความต้องการของตลาด	๑.มีกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่ เพิ่มมากขึ้น ๒.ผลผลิตทางการเกษตรมีการ แปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มาก ขึ้นและเป็นที่ต้องการของ ตลาด
๓.๓ ปัญหาด้านการกีฬาและ นันทนาการ	๑.สนามกีฬาไม่มีเพียงพอต่อ ความต้องการของชุมชน ๒.อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของเยาวชน	๑.มีการสร้างสนามกีฬาและ จัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อ ความต้องการของเด็กและ เยาวชน	๑.ประชาชนและเยาวชนใน หมู่บ้านมีสนามกีฬาในการ ออกกำลังกายและมีอุปกรณ์ กีฬาที่เพียงพอ มีสุขภาพ พลานามัยที่แข็งแรงยิ่งขึ้น
๔.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร ๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ทางการเมืองของตนเองและ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภา เทศบาล	๑.ประชาชนไม่สนใจเรื่อง การเมือง สิทธิหน้าที่ตาม กฎหมายรัฐธรรมนูญและ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร ๒.ประชาชนส่วนมากไม่เข้า ร่วมกิจกรรมและร่วม ตรวจสอบการทำงานของ เทศบาล	๑.ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน ถึง การมีส่วนร่วมทางการเมือง ตามสิทธิ หน้าที่ของประชาชน และจัดกิจกรรมให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมกับเทศบาลตำบล มากขึ้น	๑.ประชาชนมีความสนใจทาง การเมืองมากยิ่งขึ้น และเข้า ร่วมกิจกรรมทางการเมือง รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆที่เทศบาล จัดขึ้นและร่วมตรวจสอบการ ทำงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น
๔.๒ การพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่และการบริหารงาน ภายในเทศบาลตำบล	๑.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของ เทศบาลไม่เพียงพอในการ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับ มอบหมาย ๒.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ควร ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการ	๑.บรรจุบุคลากรให้เพียงพอ ต่อปริมาณงาน และจัดการ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร และเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	๑.การพัฒนาในด้านการ บริหารจัดการและการปฏิบัติ หน้าที่มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อ ความเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยีสมัยใหม่และ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มใน อนาคต
<p>๕. ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ประชาชนไม่ให้ ความสำคัญในการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาด จิตสำนึกในการอนุรักษ์และ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. การบุกรุกป่าที่สาธารณะ ประโยชน์เพื่อทำการเกษตร</p> <p>๓. การทิ้งขยะมูลฝอยในที่ สาธารณะที่รกร้างว่างเปล่า</p>	<p>๑. สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้ แก่ประชาชน/เยาวชนใน หมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจ ในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. รมรณรงค์การปลูกป่าทดแทน 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 การรักษาพยาบาล</p>	<p>๑. การสงเคราะห์ที่เกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลยังไม่ ทั่วถึงและดีพอ</p> <p>๒. การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและดีพอ</p> <p>๓. การประชาสัมพันธ์ด้าน สุขภาพอนามัยยังมีน้อยและ ไม่ต่อเนื่อง</p>	<p>๑. มีการสงเคราะห์เกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลทั่วถึง ทุกกลุ่ม</p> <p>๒. ส่งเสริม/รณรงค์ป้องกัน และให้ความรู้แก่ประชาชนใน การป้องกันและควบคุมการ แพร่ระบาดของโรคติดต่อ ต่างๆอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ประชาชนในตำบลได้รับ การสงเคราะห์เกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. ประชาชนในตำบลได้รับความ รู้ความเข้าใจเรื่องการ 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

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

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการพัฒนา

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์กรที่พร้อมด้านการบริการ โครงสร้างพื้นฐาน และความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๒. ชุมชนตำบลบ้านใหม่ มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินงานของ เทศบาล พร้อมให้ความร่วมมือ
๔. ตำบลบ้านใหม่ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และพร้อมที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบล ได้แก่ น้ำตกแม่เหียง อ่างเก็บน้ำหนองบัว อ่างเก็บน้ำแม่เหียง
๕. ตำบลบ้านใหม่ มีแหล่งโบราณสถานภายในตำบล
๖. เป็นตำบลที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ และมีพื้นที่ประกอบการเกษตร

จุดอ่อน

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

โอกาส

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
๒. นโยบายการพัฒนาให้เมืองพะเยาเป็นเมืองน่าอยู่
๓. แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ
๔. การส่งเสริมสนับสนุนให้นำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

๕. รัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลและจังหวัดเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
๗. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรค

๑. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปัญหาเสพติด การว่างงานนอกฤดูการผลิต ภาวะค่าครองชีพที่สูง
๓. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนระยะสั้น
๔. ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาที่เป็นส่วนรวมเน้นการพัฒนาเฉพาะชุมชน/หมู่บ้าน ตนเอง
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนวัตกรรมตนเอง และก่อให้เกิดปัญหาต่อเยาวชน

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง(ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น โดยการ วิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เทศบาลตำบลบ้านใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่นแก้ไขตาม แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านใหม่ นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ มีทั้งหมด ๖ ด้านดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ด้านน้ำไหล พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ให้ประชาชนใน ตำบลบ้านใหม่ มีน้ำประปาที่ถูกต้องลักษณะใช้ทั้งน้ำอุปโภคและบริโภค พร้อมทั้งผลักดันให้มีการขยายแนว เขตประปาส่วนภูมิภาคสู่ตำบลบ้านใหม่ ทุกหมู่บ้านในตำบลบ้านใหม่
- ๑.๒ ด้านไฟสว่าง จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างทั้งถนนสายหลัก ถนนสายรอง และถนนใน ซอยทุกหมู่บ้าน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบลบ้านใหม่
- ๑.๓ ด้านหนทางดี พัฒนาถนนในชุมชน และขยายถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อการ สัญจรอย่างปลอดภัย และเพิ่มความสะดวกสบายในการลำเลียงผลิตผลทางการเกษตร

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของชุมชน

- ๒.๑ ด้านวิถีชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนในทุกๆ หมู่บ้านยึดหลักการดำเนินชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้นโยบายคิดโคกหนองนาโมเดล เพื่อผลักดันให้ตำบลบ้านใหม่เป็นแหล่งผลิตอาหาร ปลอดภัยแบบเกษตรอินทรีย์ และลดปริมาณสารเคมีในแปลงเกษตร

๒.๒ ด้านสร้างคนสร้างงาน ส่งเสริมทางด้านอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายพร้อมทั้งขยายโอกาสแก่ประชาชนชาวตำบลบ้านใหม่ ให้เข้าถึงแหล่งทุนและตลาดรองรับผลผลิต

๒.๓ ด้านการส่งเสริมให้ประชาชน น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๒.๔ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพที่มีอยู่เดิม ขยายงาน ขยายตลาด เพื่อต่อยอดกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง ยั่งยืน และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิตสินค้าเพื่อพัฒนา ให้เป็นสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

๓. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๑ จัดให้มีการเรียนการสอนระดับปฐมวัย และพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

๓.๒ จัดให้มีการสนับสนุนการศึกษาในเขตเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด

๓.๓ พัฒนา ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ สนับสนุนให้มีสถานที่ ออกกำลังกายและเล่นกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับประชาชนในเขตเทศบาล และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับหมู่บ้านในเขตเทศบาล

๓.๔ ส่งเสริมการทำนุ บำรุงศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓.๕ ส่งเสริมการอนุรักษ์ และฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงสืบต่อไป

๓.๖ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การสังคมสงเคราะห์ต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ

๓.๘ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๙ สนับสนุนและส่งเสริมด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนร่วมสร้างประชาคมต่อต้านยาเสพติด ตามแนวทางของรัฐบาล

๓.๑๐ สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรม และการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเข้ารับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานได้

๔.๒ พัฒนาและดูแลรักษาความสะอาดในเขตเทศบาล ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอกับ การปฏิบัติงาน มีบุคลากร ที่เพียงพอ จัดเก็บขยะตามซอยต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงเพียงพอกับปริมาณขยะอย่างเหมาะสม

๔.๓ รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะ

๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับประชาชน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคไวรัส โควิด ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) การรณรงค์ควบคุมและป้องกันโรคระบาดต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี

๔.๕ รณรงค์ให้ผู้ประกอบการ และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ใน ตำบลบ้านใหม่ และช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

๔.๗ ส่งเสริมสุขภาพ โดยการออกกำลังกาย และกิจกรรมด้านนันทนาการ

๕. นโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๑ ด้านการป้องกันอัคคีภัย และบรรเทาสาธารณภัย จะดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้ทันสมัยพร้อมทั้งใช้งานป้องกันภัยได้ตลอดเวลา

๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้กับพนักงานทุกสังกัด โดยการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ สาธารณะ

๕.๓ จัดทำแผนป้องกันภัย และระงับอัคคีภัย เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ

๕.๔ ดำเนินการฝึกอบรม ทบพทวนและสนับสนุนกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร

๖.๑ ยึดหลักธรรมาภิบาลบริหารตำบล

ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารเพื่อการพัฒนาตำบลบ้านใหม่ อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ดังนี้

- หลักนิติธรรม ความถูกต้อง ความเป็นธรรม และเป็นไปตามข้อระเบียบข้อกฎหมายของ ทางราชการ

- หลักคุณธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนา ตนเองไปพร้อมกัน

- หลักความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไป ตรงมา และประชาชนสามารถ ตรวจสอบความถูกต้องได้

- หลักความมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และ เสนอความคิดเห็น ในการตัดสินใจปัญหา

- หลักความรับผิดชอบ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะ

- หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

๖.๒ ยึดหลักด้านบริหารและการจัดการที่ดี การบริหารและการจัดการที่ดี จะต้อง เป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การ จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ซึ่งการดำเนินการ ของเทศบาลสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอเมือง และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะ ดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านใหม่

“ตำบลบ้านใหม่เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริการ

๓ เป้าประสงค์

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

๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชุมชนมี

ความเข้มแข็ง

๓. ระดับความสำเร็จของประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการตามหลักหลักธรรมาภิบาล

๕. ค่าเป้าหมาย

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

๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)

๓. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๔. ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๕. ร้อยละของเทศบาลที่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๖ กลยุทธ์

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการลงทุน

๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน

๓. พัฒนาสนับสนุนบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

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. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปท.เพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. ปกป้อง เติบโตทุนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดอง
สมานฉันท์ของคนในชาติ

๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายใน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๕

๑. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการทำงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ
การท่องเที่ยวและการลงทุน

๒. การส่งเสริมการเกษตรพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชนมีน้ำอุปโภค
บริโภคตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่าง
มีประสิทธิภาพ

ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดฝึกอบรม การส่งเสริม
การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๖. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๘. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๑๐. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๑๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (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 ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

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 ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /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 ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และจากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๑	<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 และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ - งานสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	<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 และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ - งานสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๒	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<p>กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

ลำดับ	โครงการการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๓	<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยาพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<p>กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยาพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๔	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำ แผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ 	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำ แผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก 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 	<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 โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(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	-	-	-	
นิติกร(ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ 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	-	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด(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	-	-	-	
นิติกร(ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ 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
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร
อัตรากำลังและงบประมาณสำนักงบประมาณหรือส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่ควรจะมี			อัตราค่าล่วงคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568		2569
							2567	2568	2569	2567	2568	2569							
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	-	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(441 30)
	สำนักงานปลัดเทศบาล												19,440	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	593,760	42,000	1	1	1	-	-	-							
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	448,920	-	1	1	1	-	-	-	24,480	20,520	20,760	660,240	680,760	701,520	49,480
4	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	422,640	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	318,000	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,320	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220
6	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	342,720	-	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	26,500
7	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	266,760	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
8	นิติกร	ปก.	1	1	249,240	-	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	9,240	275,760	284,520	293,760	22,230
9	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	324,360	-	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770
10	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	1			1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	27,030
11	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ2	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(ได้รับเงินอุดหนุน)
12	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ2	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(ได้รับเงินอุดหนุน)
13	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ2	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(ได้รับเงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(ได้รับเงินอุดหนุน)
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	195,120	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,040	211,200	219,720	13,220
15	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		1	1	158,640	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	165,000	171,600	178,560	20,840
16	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์		1	1	250,080	-	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,920	260,160	270,600	281,520	
17	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ได้รับเงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
18	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9000)
19	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9000)
20	แม่บ้าน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9000)
	กองคลัง															108,000	108,000	108,000	(9000)
21	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(39630)
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31340)

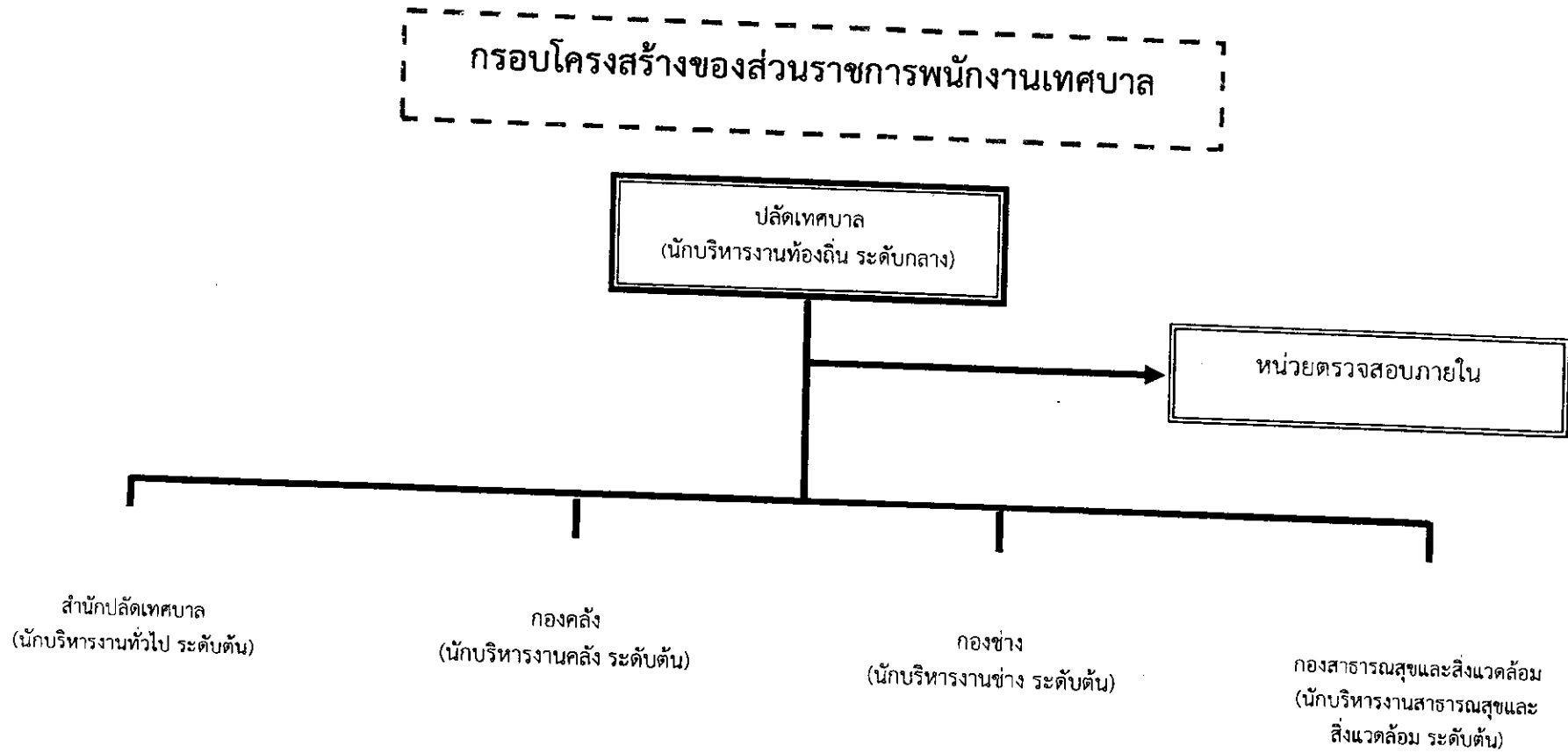
23	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	369,480	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30790)
24	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31340)
25	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	302,280	-	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25190)
26	เจ้านักงานธุรการ	ชง.	1	1	341,160	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28430)
	กองช่าง																		
27	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-							
28	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	230,880	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเต็ม
30	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ		1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	240,120	249,840	259,920	(19240)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
31	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-							
32	ผู้ช่วยเจ้านักงานสาธารณสุข		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35770)
33	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11500)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
34	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-							
(5)	รวม		34	34	8,785,380	336,000	34	34	34	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15 %												298,500	284,940	304,620	9,410,160	9,708,300	10,012,920	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															1,411,524	1,456,245	1,501,938	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															10,821,684	11,164,545	11,514,858	
	หมายเหตุ															30.58	30.05	29.52	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน= 35,385,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (33,700,000 x 5%+33,700,000 = 35,385,000)

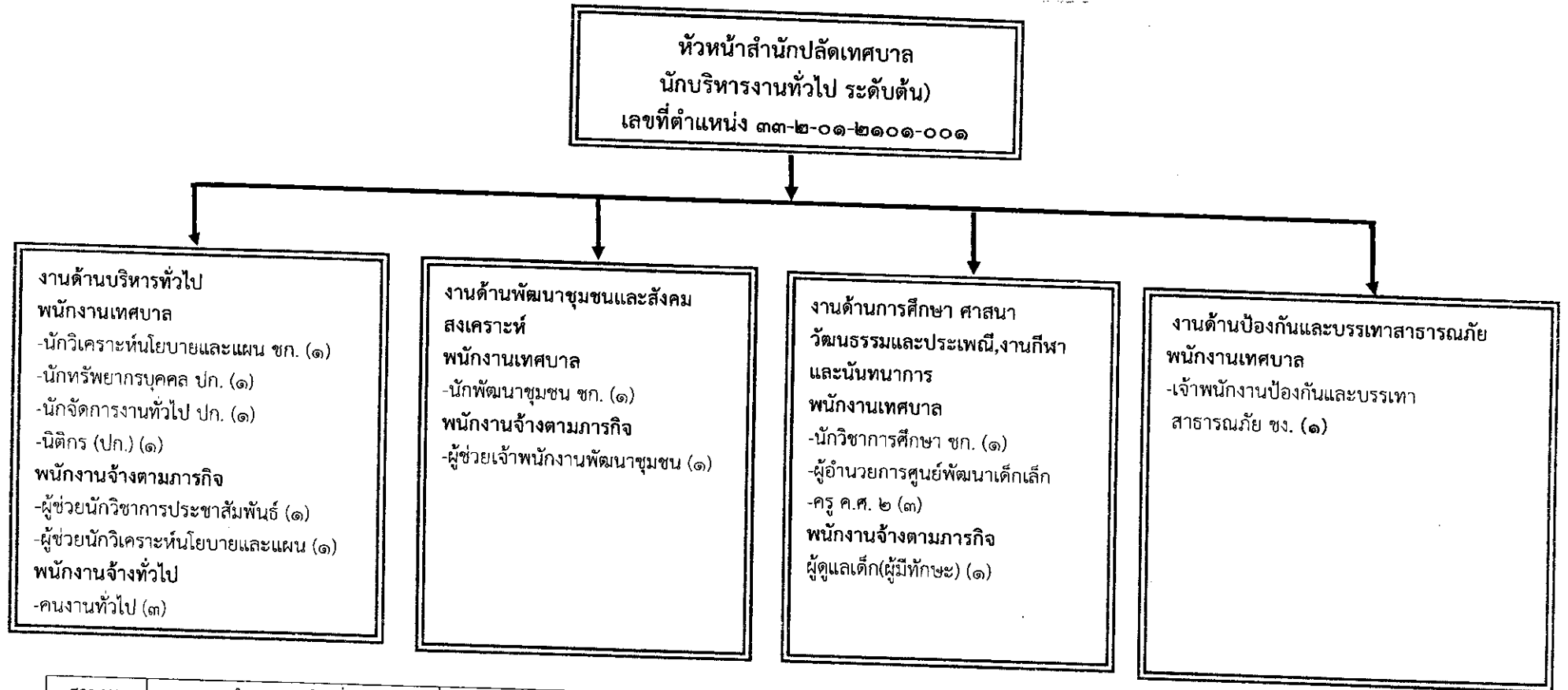
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน= 37,154,250 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (35,385,000 x 5%+35,385,000 = 37,154,250)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน= 39,011,963 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (37,154,250 x 5%+37,154,250 = 39,011,963)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



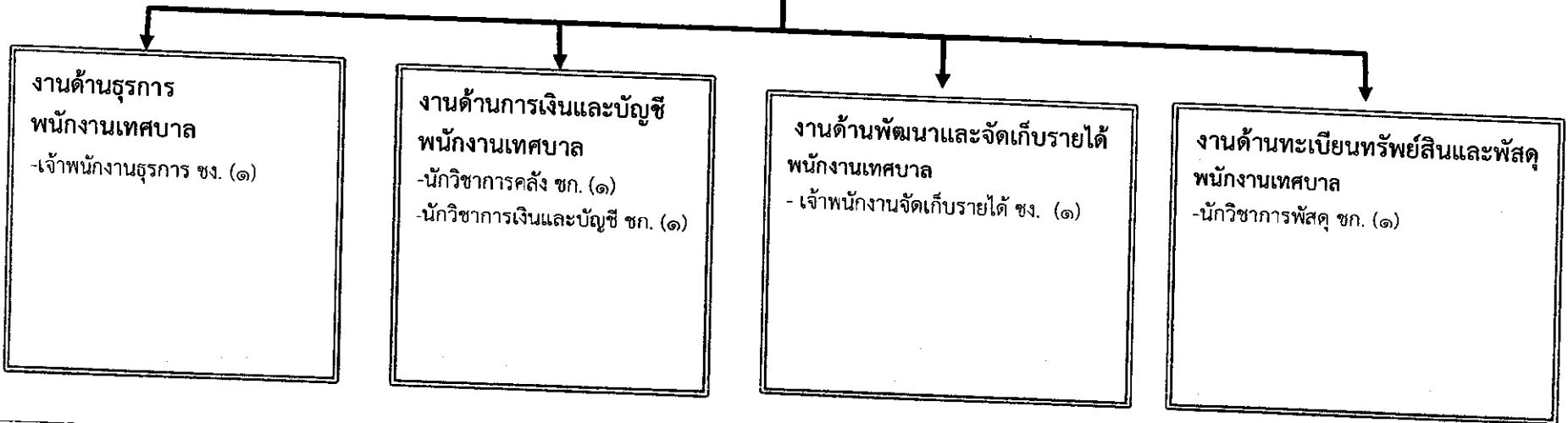
โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล



สายงาน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		หมายเหตุ	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๓	๖	-	-	-	๑	-	-	๔	๓	

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
 นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
 เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑



สายงาน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		หมายเหตุ
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
 นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ว่าง)
 เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

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

สายงาน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		หมายเหตุ
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑



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

สายงาน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		หมายเหตุ
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐๑๑๐๑-๐๐๑



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

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

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
๑	จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๘,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๙๖,๕๖๐
	สัณักปลัดเทศบาล											
๒	นางพนัชกร มงคลกุลชัย	ร.ม. มหาวิทยาลัยการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๕๙๓,๗๖๐ (๔๙,๔๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๖๔๕,๗๖๐
๓	น.ส.เกื้อกุล หอมดอก	บธ.ม.บริหารธุรกิจ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)			๒๖๖,๗๖๐
๔	นางสุพัตรา เรือนป้อ	บธ.ม.บริหารธุรกิจ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)			๓๓๘,๐๐๐
๕	น.ส.กมลลักษณ์ คำภีระ	ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๘,๗๖๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)			๔๔๘,๗๖๐
๖	นายไพโรจน์ อุดตะมา	ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)			๔๒๒,๖๔๐
๗	นางวิภากร ภายหลัง	ศษ.บ.การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๒,๗๖๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)			๓๔๒,๗๖๐
๘	นายอมรเทพ คำแก่น	ศษ.บ. การตลาด	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)			๓๒๔,๓๖๐
๙	นางสาววิญญูรัตน์ ไชยบุญญรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)			๒๔๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างความารกิจ											
๑๐	นางทิวาลัย ตาสาย	บธ.บ. การจัดการ		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน					
๑๑	นางสุดศรดา ดอนมูล	ปวส. การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน					
๑๒	นายเสริมศักดิ์ คำพูน	ศษ.บ. ศิลปศาสตร์		ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์			ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์					
๑๓	นางนิตยา ใจจริง	ปวส.		ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์			ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์					
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายบรรจบ แก้วหมื่น	ม.๓		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป					เงินอุดหนุน
๑๕	นายบรรจบ พวงมาลา	ม.๓		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)			๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	นางจันทร์พอง พรหมเผ่า	ม.๓		แม่บ้าน			แม่บ้าน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๓๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๑๗												
๑๘	นางนงเยาว์ สิบบุญ	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ.๒				
๑๙	นางสาวพรชชาติ เมืองวงศ์	ศศ.ม.การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ.๒				เพิ่มชื่อตำแหน่งใหม่
๒๐	นางเดือนเพ็ญ ดันเพย	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศศ.๒				เงินอุดหนุน
	กองคลัง											เงินอุดหนุน
๒๑	นางवासนา บรรจบ	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๓๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๑๗,๕๖๐
๒๒	นางนันทวิภา แก้วกำ	บร.บ. การบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)			๓๗๖,๐๘๐
๒๓	นายณัฐวุฒิ บึงยอง	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)			๓๖๙,๔๘๐
๒๔	นายสมเกียรติ ใจหมั่น	บร.บ. การตลาด	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)			๓๗๖,๐๘๐
๒๕	นางอัญชนาบดี พวงศรี	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)			๓๔๑,๑๖๐
๒๖	นางปัทมา สุมากุล	รปศ.การปกครองท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)			๓๐๒,๒๘๐
	กองช่าง											
๒๗			๓๓-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐			ว่าง
๒๘			๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ปช.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ปช.	๒๘๗,๙๐๐			ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นายไชยมงคล โลหะกิจ	ปวส. ช่างก่อสร้าง		ผู้ช่วยช่างโยธา			ผู้ช่วยช่างโยธา		๒๓๐,๘๘๐ (๑๙,๒๔๐x๑๒)			๒๓๐,๘๘๐
๓๐	นางสาวนิตยา พรหมเผ่า	ปวส. สาขาวิชา ธุรการท่องเที่ยวและการโรงแรม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๑	สิบเอกสมบุญ ณะสิทธิ์	ศ.บ. สารานุกรมศาสตร์	๓๓-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๔๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๗๑,๒๕๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาบุคลากรนอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ตระหนักและมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านใหม่มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลระบบออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุค ของหน่วยงานร่วมด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดซื้อรถกู้ชีพกู้ภัยจำนวน ๑ คัน พร้อมทั้งอุปกรณ์กู้ชีพกู้ภัยที่ทันสมัย รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ประจำรถกู้ชีพกู้ภัยจำนวนหนึ่ง รถกระเช้าตั้งนั้นในด้านการปฏิบัติงาน ทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีขีดความสามารถในการให้บริการที่ทัน่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มีงบประมาณจำนวนหนึ่ง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่มเพื่อสนับสนุนงานในด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านใหม่เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์การปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตนอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตาม ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด ความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยง ประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก

๑. มติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖
๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



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

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยวางแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งและการบริหารอัตรากำลังคนตามภาระหน้าที่ที่กฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสังวาลย์ เชื้อนวัง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่

ที่ ๑๓๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงแต่งตั้งบุคคลผู้มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เพื่อเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นิติกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสังวาลย์ เชื้อนวัง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ
- แจ้งคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
- พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- พิจารณาผลการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด
 - พิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมในการพัฒนาบุคลากร
 - พิจารณากำหนดยุทธศาสตร์ แนวทาง เป้าประสงค์วิธีการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด
 - พิจารณากำหนดแนวทางในการติดตามการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
-

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่

ระเบียบวาระที่ ๑ นางสังวาลย์ เชื้อนวัง	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิมจะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ ซึ่งคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ๑๓๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีดังนี้																
	<table border="0"><tr><td>๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่</td><td>ประธานกรรมการ</td></tr><tr><td>๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๓. ผู้อำนวยการกองคลัง</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๔. ผู้อำนวยการกองช่าง</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๖. หัวหน้าสำนักปลัด</td><td>กรรมการและเลขานุการ</td></tr><tr><td>๗. นักทรัพยากรบุคคล</td><td>ผู้ช่วยเลขานุการ</td></tr><tr><td>๘. นิติกร</td><td>ผู้ช่วยเลขานุการ</td></tr></table>	๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่	ประธานกรรมการ	๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่	กรรมการ	๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	๘. นิติกร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่	ประธานกรรมการ																
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่	กรรมการ																
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ																
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ																
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ																
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ																
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ																
๘. นิติกร	ผู้ช่วยเลขานุการ																
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ไม่มี																
ระเบียบวาระที่ ๓ นายกเทศมนตรี	เรื่องเพื่อพิจารณา พิจารณาผลการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด โดยจะขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบค่ะ																
หัวหน้าสำนักปลัด	สำหรับร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่จะพิจารณาในวันนี้ นักทรัพยากรบุคคลได้มีสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด สำหรับรายละเอียดการสำรวจข้อมูลข้าราชการในสังกัดจำนวน ๓๑ ราย สรุปผลได้ดังนี้																

ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

ทักษะการบริหารโครงการ	จำนวน	๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๒๙.๐๓
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	จำนวน	๒ คน คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน	๔ คน คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๙๐
ทักษะการประสานงาน	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
ทักษะในการสื่อสารการนำเสนอและการเรียนรู้	จำนวน	๗ คน คิดเป็นร้อยละ	๒๒.๕๘
ทักษะการสืบสวน	จำนวน	๒ คน คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	จำนวน	๕ คน คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๑๓
ทักษะการบริหารข้อมูล	จำนวน	๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๐
	รวม จำนวน		๓๑ คน

ความต้องการพัฒนาความรู้

ความรู้เรื่องกฎหมาย	จำนวน	๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๒๙.๔๑
ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงฯ	จำนวน	๓ คน คิดเป็นร้อยละ	๙.๖๘
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	จำนวน	๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๐
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	จำนวน	๓ คน คิดเป็นร้อยละ	๙.๖๘
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	จำนวน	๓ คน คิดเป็นร้อยละ	๙.๖๘
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๒ คน คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕
ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	จำนวน	๕ คน คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๑๓
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๓๕
ความรู้เรื่องการเงินและการเงินและงบประมาณ	จำนวน	๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๐
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	จำนวน	๒ คน คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕
ความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ	จำนวน	๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๐
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	จำนวน	๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๐
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธฯ	จำนวน	๒ คน คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕
ความรู้การบริหารความเสี่ยง	จำนวน	๐ คน คิดเป็นร้อยละ	๐
	รวม จำนวน		๓๑ คน

ความต้องการพัฒนางาน

งานกฎหมาย	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
งานประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓๕.๔๘
งานการเงินและการเบิกจ่าย	จำนวน	๖ คน คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๓๕
งานช่าง	จำนวน	๕ คน คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๑๓
งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
งานบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
งานจัดซื้อจัดจ้าง	จำนวน	๓ คน คิดเป็นร้อยละ	๙.๖๘
งานควบคุมภายใน	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
งานธุรการ งานสารบรรณ	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
อื่นๆ ระบุ	จำนวน	๑ คน คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๓
	รวม จำนวน		๓๑ คน

หัวหน้าสำนักปลัด

จากข้อมูลที่ได้สรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้สรุปผลได้ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๓) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๔) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๓) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานกฎหมาย
- ๒) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๓) งานการเงินและการเบิกจ่าย
- ๔) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ประชุม

รับทราบ

นายกเทศมนตรี

ลำดับต่อไปเป็นการพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมในการพัฒนาบุคลากรโดย พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ แผนแม่บท และนโยบายต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” และค่านิยม “มีอาชีพอย่างมีศักยภาพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน” สำหรับยุทธศาสตร์ แนวทางเป้าประสงค์ วิธีการ พัฒนาบุคลากรในสังกัดขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

หัวหน้าสำนักปลัด

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาการกำหนดกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์ว่ามีความเหมาะสม กับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาล- ตำบลบ้านใหม่มากนักน้อยเพียงใด และควรเพิ่มกิจกรรมหรือลดกิจกรรมใด หรือไม่ เรียงตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิง ยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี			งบประมาณ			วิธีการ พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๓ (ครั้ง)	๒๕๖๔ (ครั้ง)	๒๕๖๕ (ครั้ง)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
ปรับปรุง โครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้ มีความเหมาะสมเพื่อ สนับสนุนการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ ของเทศบาล	๑) การทบทวนการ จัด ท ำ แ ผ น อัตราค่าจ้างและสรร หาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน อัตราค่าจ้าง	มีการทบทวน ภารกิจของส่วน ราชการเพื่อทำ การทบทวนแผน อัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับ ภารกิจจำนวน บุคลากร	๑	๑	๑	-	-	-	-	ทุกส่วน ราชการ
	๒) การวิเคราะห์ค่า งานและเก็บสถิติค่า งานที่เกิดขึ้นในแต่ละ ปีของทุกส่วน ราชการ	ร้อยละ ของ ข้อมูล การ วิเคราะห์สถิติค่า งาน ของ บุคลากรที่ใน	๑	๑	๑	-	-	-	-	ทุกส่วน ราชการ
รวม			๒	๒	๒					

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อ
รองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามสายงาน	จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงาน (ร้อยละ๕๐)	๗	๔	๒	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานสถาบันการศึกษา ให้บริการทางวิชาการ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมและรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ร้อยละ๘๐)	๒๒	๒๒	๒๒	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) การจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาด้านทักษะ - ทักษะการบริหารโครงการ - ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและการเรียนรู้ - ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์	จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมและรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ร้อยละ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓) การจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ - ความรู้เรื่องกฎหมาย - ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ - ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมและรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ร้อยละ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		
	๔) การจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเงินและการเบิกจ่าย - งานช่าง	จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมและรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ร้อยละ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐		
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมออนไลน์และเข้าร่วมการประชุมผ่านระบบต่างๆเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรเข้ารับการอบรมออนไลน์ในระบบ Local Mooc ที่ผ่านการประเมินการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	-การฝึกใช้ระบบออนไลน์	ทุกส่วนราชการ
รวม						๓๐๐,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๔๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ		
			๒๕๖๗ (ครั้ง)	๒๕๖๘ (ครั้ง)	๒๕๖๙ (ครั้ง)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑) บุคลากรมีอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	๑) การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ร้อยละของการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓	๒	๑	๒๑๘,๖๐๐	๑๖๔,๕๐๐	๕๓,๕๐๐	-	ทุกส่วนราชการ		
๒) บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงาน	๑) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละการจัดทำข้อมูลในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	-	-	-	-	สำนักปลัด		
	๒) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑					กองสาธารณสุขฯ		
	๓) บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์การเบิกจ่ายครบตามสิทธิที่ตนเองมี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การศึกษาบุตร	ร้อยละของบุคลากรที่มีสิทธิในการสวัสดิการและได้รับการเบิกจ่าย (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐	-
รวม						๖๑๘,๖๐๐	๕๖๔,๕๐๐	๔๕๓,๕๐๐				

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	
			๒๕๖๗ (ครึ่ง)	๒๕๖๘ (ครึ่ง)	๒๕๖๙ (ครึ่ง)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรมีอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	๑) การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ร้อยละของการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓	๒	๑	๒๑๘,๖๐๐	๑๖๔,๕๐๐	๕๓,๕๐๐	-	ทุกส่วนราชการ	
๒) บุคลากรได้รับสวัสดิการสิทธิประโยชน์ที่ดีในการทำงาน	๑) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละการจัดทำข้อมูลในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	-	-	-	-	สำนักปลัด	
	๒) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑					กองสาธารณสุขฯ	
	๓) บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์การเบิกจ่ายครบตามสิทธิที่ตนเองมี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การศึกษาบุตร	ร้อยละของบุคลากรที่มีสิทธิในการสวัสดิการและได้รับการเบิกจ่าย (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	๒๒ (คน)	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐
รวม						๖๑๘,๖๐๐	๕๖๔,๕๐๐	๕๕๓,๕๐๐			

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

เรื่อง ฝึกอบรม

ขอแจ้งมติให้ข้าราชการครูและบุคลากรดำเนินการดำเนินงานตามแผนพัฒนา

ความรู้ของหน่วยงานให้พัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
การดำเนินการตามแผน


ที่ประชุม


มีมติเห็นชอบตามร่างแผนอัตรากำลังที่เสนอ

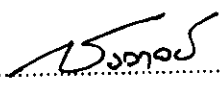
ระเบียบวาระที่ ๔
นายกเทศมนตรี

เรื่องอื่น ๆ
หากไม่มีเรื่องอื่นแล้วผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสุพัตตรา เรือนป้อ)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางพนัชกร มงคลกุลชัย)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสังวาลย์ เชื้อนวัง)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ



ที่ พย ๕๔๗๐๑/๖๐๗

สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านใหม่
ถนนแม่น้ำเรือ - แม่ใจ พย ๕๖๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๗/ว ๐๔๑๖
ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑.(ร่าง)แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	จำนวน	๑	เล่ม
	๒.สำเนารายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน	๗	ชุด
	๓.ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	จำนวน	๗	ชุด
	๔.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	จำนวน	๗	ชุด
	๕.สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน	๗	ชุด
	๖.สำเนาเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ	จำนวน	๗	ชุด

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณาให้ความเห็นชอบ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสังวาลย์ เชื้อนคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๕๕๔๖-๓๑๒๓ ต่อ ๑๐

โทรสาร ๐-๕๕๔๖-๓๑๒๓ ต่อ ๑๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Saraban_๐๕๕๖๐๑๐๙@dla.go.th

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

กรณีมีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง

๑. เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบลบ้านใหม่.....

๒. - ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณการรายได้๓๓,๗๐๐,๐๐๐.....บาท

- ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (เพิ่มเติม) งบประมาณการรายได้.....บาท

รวม..... ๓๓,๗๐๐,๐๐๐.....

บาท

๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีการประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลังเมื่อวันที่๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖.....

๔. มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ปรากฏตามหลักฐานร่างแผนอัตรากำลัง หน้าที่ ๑๘-๒๔

๕. มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ปรากฏตามหลักฐานร่างแผนอัตรากำลัง หน้าที่ ๒๕-๓๓.....

๖. มีการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ปรากฏตามหลักฐานร่างแผนอัตรากำลัง หน้าที่ ๓๔-๕๐.....

๗. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗.๑ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ถูกต้องตามหลักเกณฑ์

๗.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง/สำนัก/หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ถูกต้องตามหลักเกณฑ์

๗.๓ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์

๗.๔ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกต้องตามหลักเกณฑ์

๗.๕ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู/พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

๘. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

เป็นไปตามหลักเกณฑ์

๙. ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ค่างานตามหลักเกณฑ์

ตำแหน่ง/สังกัด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+๑		

๑๐. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

$$\begin{array}{l} \text{รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ปี ๒๕๖๗} \times ๑๐๐ \quad (๑๐,๘๒๑,๑๘๔ \times ๑๐๐) \\ \text{บัญญัติ/เทศบัญญัติปี ๒๕๖๖ และที่เพิ่มเติม + ๕\%} \quad ๓๕,๓๘๕,๐๐๐ \end{array} = \dots\dots\dots ๓๐.๕๘\dots\dots\dots$$

๑๐.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

$$\begin{array}{l} \text{รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ปี ๒๕๖๘} \times ๑๐๐ \quad (๑๑,๑๖๔,๕๕๕ \times ๑๐๐) \\ \text{(งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จากข้อ ๑๐.๑ + ๕\%)} \quad ๓๗,๑๕๔,๒๕๐ \end{array} = \dots\dots\dots ๓๐.๐๕\dots\dots\dots$$

๑๐.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

$$\begin{array}{l} \text{รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ปี ๒๕๖๙} \times ๑๐๐ \quad (๑๑,๑๖๔,๕๕๕ \times ๑๐๐) \\ \text{(งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จากข้อ ๑๐.๒ + ๕\%)} \quad ๓๗,๐๐๑,๙๖๓ \end{array} = \dots\dots\dots ๒๙.๕๒\dots\dots\dots$$

เจ้าสืบทำรวจ..... *พร 2* (ผู้รับรอง)
(วรรณพร สมวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่