แผนอัตรากำลังสามปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุง (ครั้งที่ ๑)

เทศบาลตำบลบ้านใหม่
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม)

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วปรับเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเปรียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑)

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้าน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

ส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า 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 ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

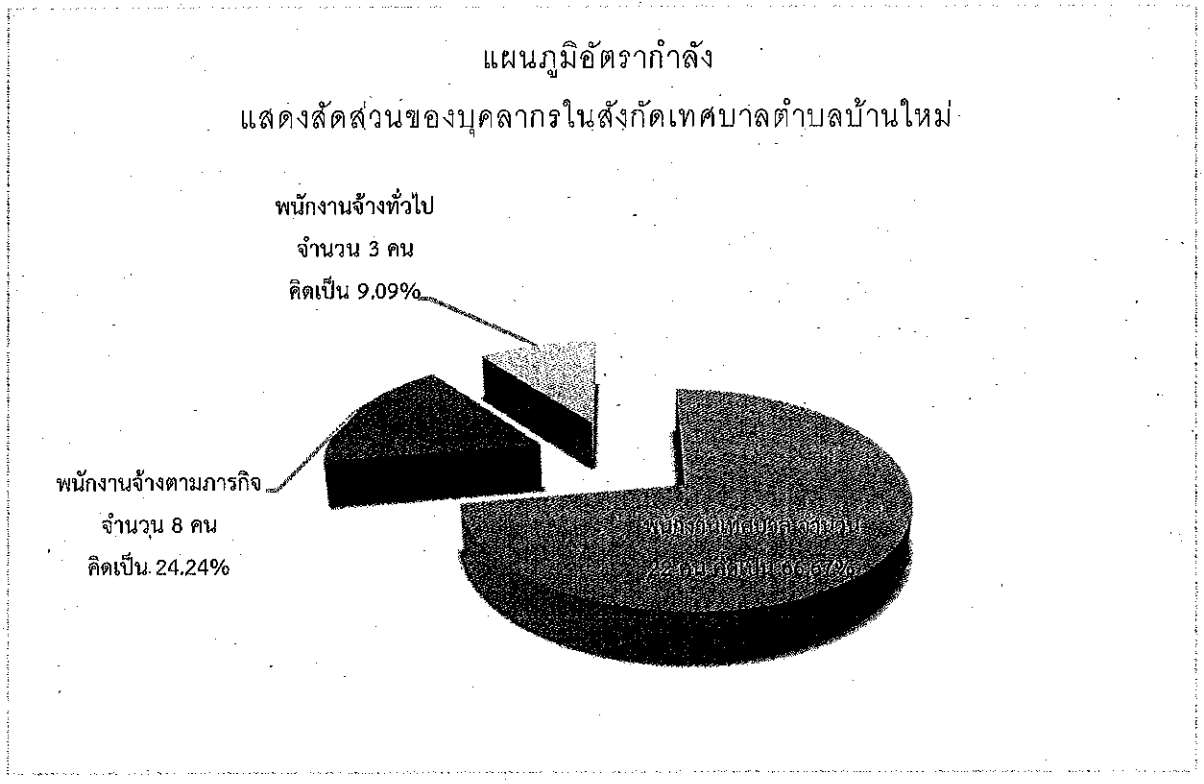
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ดังนี้

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



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 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 ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

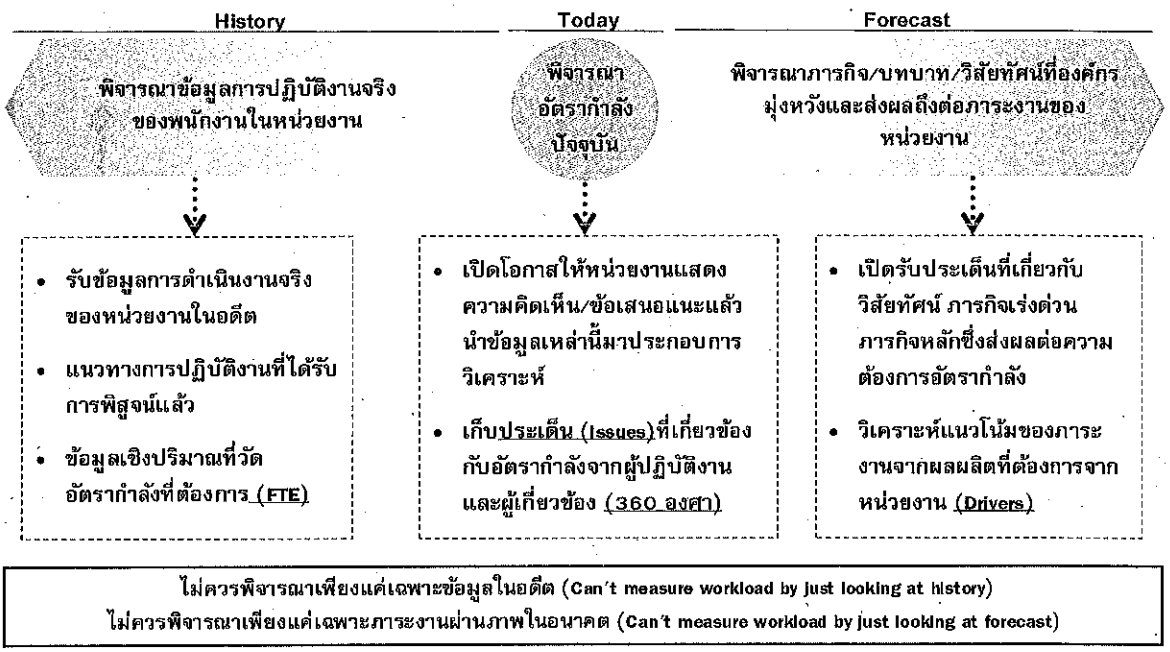
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง

การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

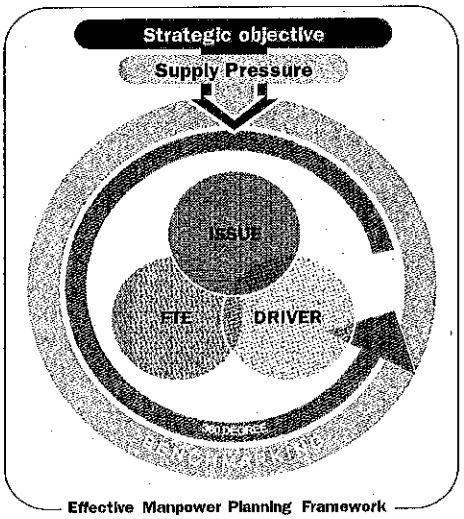
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

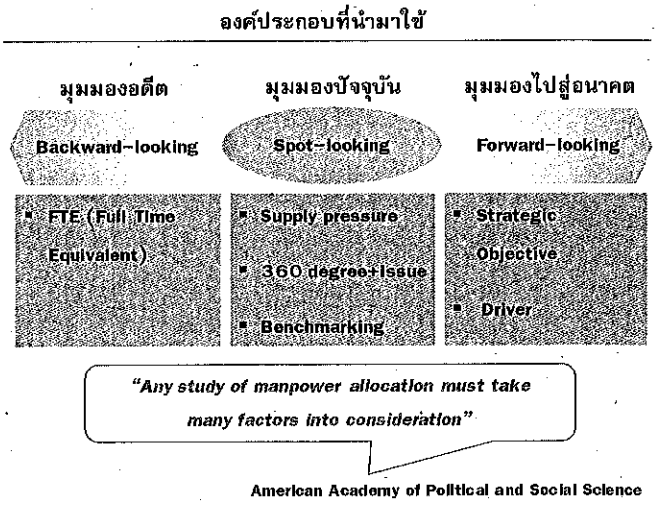
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านใหม่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสาย งานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

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

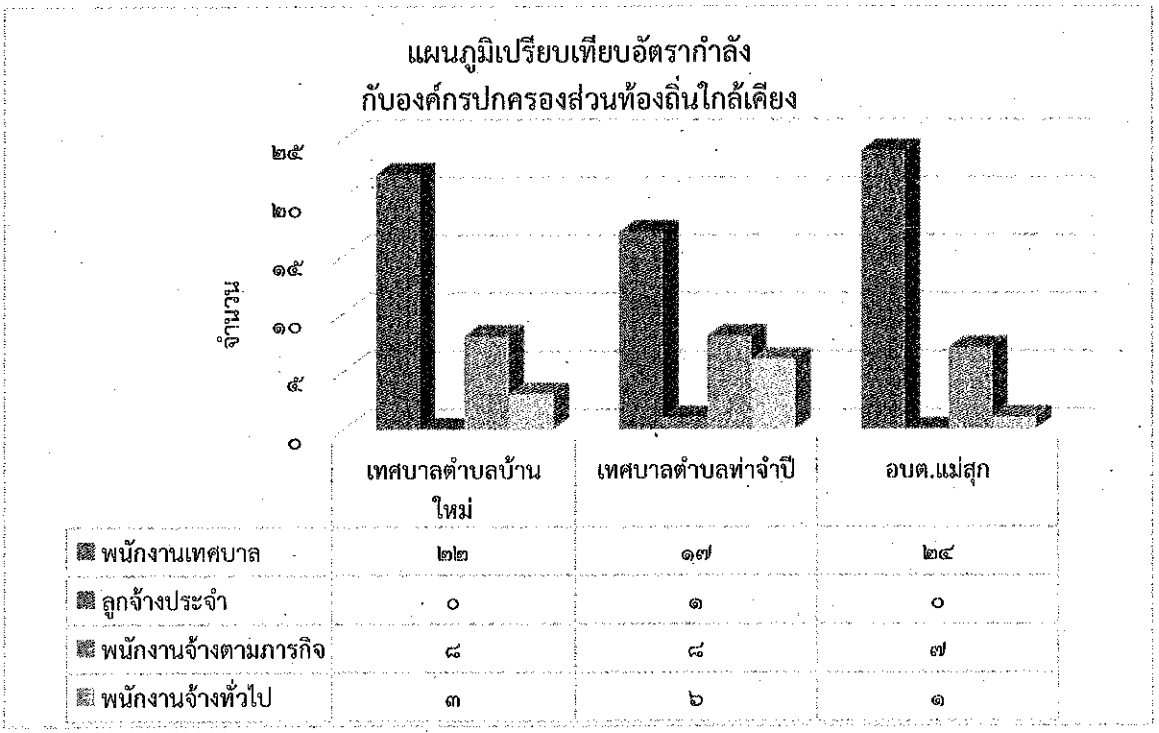
<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน

ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมีส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

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

<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุ</u> ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าจำปี และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เทศบาลตำบลท่าจำปี และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถ ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการ

สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการโอน (ย้าย) การรับโอน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศ ก.ท.จ.พะเยา ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการโอน (ย้าย) และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มฉบับที่ 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 และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ 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) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ 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 ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ จังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

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 การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาดยังไม่สามารถดำเนินการได้	๑.ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้านและมีน้ำใช้ตลอด ๒.น้ำประปาสะอาด สามารถใช้ในการอุปโภคบริโภคได้	๑.ประชาชนในเขตตำบลมีระบบประปาหมู่บ้านอย่างเพียงพอและครอบคลุมทั่วถึง ๒.พัฒนาระบบประปาตลอดจนมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
-แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑.แหล่งน้ำธรรมชาติ คูคลอง ตื้นเขิน ๒.ไม่มีแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง	๑.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่สร้างขึ้นเองและแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีน้ำเพียงพอต่อการเกษตรกรรม	๑.มีการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน เพื่อให้มีน้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น ๒.จัดสร้างฝ่ายเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	๑.การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ๒.สถานที่รับซื้อและรวบรวมผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย ๓.การผลิต การขนส่งและบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน	๑.การส่งเสริมความรู้ในการวางแผนการเพาะปลูก ๒.มีสถานที่รับแลกเปลี่ยน ซื้อขายสินค้าทางการเกษตรระดับตำบล ๓.การให้ความรู้ทางด้านการผลิต การขนส่งและการบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน	๑.ประชาชนในหมู่บ้านมีความรู้และสามารถวางแผนการเพาะปลูก การผลิต การขนส่งและการบรรจุหีบห่อที่ได้มาตรฐาน ๒.สามารถจัดสถานที่รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒.๒ ปัญหาการส่งเสริมอาชีพและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ	๑.เกษตรกรขาดการส่งเสริมอาชีพและเงินทุนในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ	๑.การส่งเสริมอาชีพตลอดจนการพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการบริหารกิจการของกลุ่ม	๑.ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณและเทคโนโลยีต่างๆในการพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มเกษตรกร
๓.ปัญหาด้านสังคม ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด	๑.การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในพื้นที่มากขึ้น ๒.การให้ความรู้และรณรงค์ในเรื่องยาเสพติดยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง	๑.มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในหมู่บ้านและตำบล ๒.การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติดเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	๑.การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้านและตำบลลดลง ๒.ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติดและนำความรู้นั้นไปใช้ป้องกันตัวเองได้
๓.๒ ปัญหาด้านการประกอบอาชีพเสริม	๑.การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมตามทฤษฎีใหม่ยังมีน้อย ๒.ขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	๑.ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่ ๒.พัฒนาความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้มีความหลากหลายและตรงต่อความต้องการของตลาด	๑.มีกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่เพิ่มมากขึ้น ๒.ผลผลิตทางการเกษตรมีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นและเป็นที่ต้องการของตลาด
๓.๓ ปัญหาด้านการกีฬาและนันทนาการ	๑.สนามกีฬามีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน ๒.อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน	๑.มีการสร้างสนามกีฬาและจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชน	๑.ประชาชนและเยาวชนในหมู่บ้านมีสนามกีฬาในการออกกำลังกายและมีอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอ มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงยิ่งขึ้น
๔.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเองและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล	๑.ประชาชนไม่สนใจเรื่องการเมือง สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร ๒.ประชาชนส่วนมากไม่เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมตรวจสอบการทำงานของเทศบาล	๑.ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามสิทธิ หน้าที่ของประชาชน และจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับเทศบาลตำบลมากขึ้น	๑.ประชาชนมีความสนใจทางการเมืองมากยิ่งขึ้น และเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองรวมทั้งกิจกรรมอื่นๆที่เทศบาลจัดขึ้นและร่วมตรวจสอบการทำงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่และการบริหารงานภายในเทศบาลตำบล	๑.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบหมาย ๒.บุคลากรและเจ้าหน้าที่ควรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ	๑.บรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน และจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑.การพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.การบุกรุกป่าที่สาธารณะประโยชน์เพื่อทำการเกษตร ๓.การทิ้งขยะมูลฝอยในที่สาธารณะที่รกร้างว่างเปล่า	๑.สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชน/เยาวชนในหมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.รณรงค์การปลูกป่าทดแทนพื้นที่ป่าที่ถูกทำลายทั้งในบริเวณที่สาธารณะประโยชน์และเขตชุมชน ๓.ปรับปรุงระบบกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ	๑.ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหลืออยู่มากยิ่งขึ้น เป็นการลดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติได้อีกทางหนึ่ง
๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข ๖.๑ ปัญหาการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล	๑.การสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลยังไม่ทั่วถึงและดีพอ ๒.การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและดีพอ ๓.การประชาสัมพันธ์ด้านสุขภาพอนามัยยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง	๑.มีการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทั่วถึงทุกกลุ่ม ๒.ส่งเสริม/รณรงค์ป้องกันและให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	๑.ประชาชนในตำบลได้รับการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ๒.ประชาชนในตำบลได้รับความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันและการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและสามารถลดปริมาณการแพร่ระบาดให้น้อยลง
๗.ปัญหาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๗.๑ปัญหาการจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม	๑.การขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ๒.เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น	๑.จัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น	๑.สามารถอนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

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

<u>การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการพัฒนา</u>

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 น้ำตกแม่เหยี่ยน อ่างเก็บน้ำหนองบัว อ่างเก็บน้ำแม่เหยี่ยน

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 เผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. การส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลและจังหวัดเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว

๗. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรค

๑. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในประดับประเทศ ภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปัญหายาเสพติด การว่างงานนอกฤดูการผลิต ภาวะค่าครองชีพที่สูง

๓. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนระยะสั้น

๔. ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาที่เป็นส่วนรวมเน้นการพัฒนาเฉพาะชุมชน/หมู่บ้านตนเอง

๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมวัฒนธรรมตนเองและก่อให้เกิดปัญหาต่อเยาวชน

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง(ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น โดยการ วิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เทศบาลตำบลบ้านใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่นแก้ไขตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านใหม่ นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ มีทั้งหมด ๖ ด้านดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ด้านน้ำไหล พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ให้ประชาชนในตำบลบ้านใหม่ มีน้ำประปาที่ถูกสุขลักษณะใช้ทั้งน้ำอุปโภคและบริโภค พร้อมทั้งผลักดันให้มีการขยายแนวเขตประปาส่วนภูมิภาคสู่ตำบลบ้านใหม่ ทุกหมู่บ้านในตำบลบ้านใหม่

๑.๒ ด้านไฟสว่าง จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างทั้งถนนสายหลัก ถนนสายรอง และถนนในซอยทุกหมู่บ้าน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบลบ้านใหม่

๑.๓ ด้านหนทางดี พัฒนาถนนในชุมชน และขยายถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อการสัญจรอย่างปลอดภัย และเพิ่มความสะดวกสบายในการลำเลียงผลิตผลทางการเกษตร

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของชุมชน

๒.๑ ด้านวิถีชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนในทุกๆ หมู่บ้านยึดหลักการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้แนวความคิดโคกหนองนาโมเดล เพื่อผลักดันให้ตำบลบ้านใหม่เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัยแบบเกษตรอินทรีย์ 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 และการจราจล เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเข้ารับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานได้

๔.๒ พัฒนาและดูแลรักษาความสะอาดในเขตเทศบาล ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอกับ การปฏิบัติงาน มีบุคลากร ที่เพียงพอ จัดเก็บขยะตามซอยต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงเพียงพอกับปริมาณขยะอย่างเหมาะสม

๔.๓ รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะ

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

๔.๕ รณรงค์ให้ผู้ประกอบการ และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๖ เสริมสร้างความเข็มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในตำบลบ้านใหม่ และช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

๔.๗ ส่งเสริมสุขภาพ โดยการออกกำลังกาย และกิจกรรมด้านนันทนาการ

๕. นโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๑ ด้านการป้องกันอัคคีภัย และบรรเทาสาธารณภัย จะดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้ทันสมัยพร้อมทั้งใช้งานป้องกันภัยได้ตลอดเวลา

๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้กับพนักงานทุกสังกัด โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการสาธารณะ

๕.๓ จัดทำแผนป้องกันภัย และระงับอัคคีภัย เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ

๕.๔ ดำเนินการฝึกอบรม ทบทวนและสนับสนุนกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร

๖.๑ ยึดหลักธรรมาภิบาลบริหารตำบล

ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารเพื่อการพัฒนาตำบลบ้านใหม่ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนี้

- หลักนิติธรรม ความถูกต้อง ความเป็นธรรม และเป็นไปตามข้อระเบียบข้อกฎหมายของทางราชการ

- หลักคุณธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน

- หลักความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไป ตรงมา และประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

- หลักความมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และ เสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหา

- หลักความรับผิดชอบ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะ

- หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

๖.๒ ยึดหลักด้านบริหารและการจัดการที่ดี การบริหารและการจัดการที่ดี จะต้อง เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ซึ่งการดำเนินการของเทศบาลสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลบ้านใหม่มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา ของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอเมือง และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ 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.เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙. สร้างเวทีเรียนรู้ภาคประสังคม

๑๐.เทศบาลมีการบริหาร งานตามหลักธรรมาภิบาล

๑๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชุมชนมีความเข้มแข็ง

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 เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการ เกษตร 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.เพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ

๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายใน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๕

๑. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชารัฐ

๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

๔.ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการทำงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการลงทุน

๒. การส่งเสริมการเกษตรพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจรอง

๑.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓.การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้

๔.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๖.การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗.การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๘.การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๙.การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๑๐.การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๑๑.การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ 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)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๓. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีเช่น เกษตร ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจและจากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๑	**สำนักปลัดเทศบาล** - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของรองนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของที่ปรึกษานากเทศมนตรี - งานกิจการสภาเทศบาล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานนิติการ - งานการเลือกตั้ง - งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	**สำนักปลัดเทศบาล** - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของรองนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของที่ปรึกษานากเทศมนตรี - งานกิจการสภาเทศบาล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานนิติการ - งานการเลือกตั้ง - งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๒	**กองคลัง** - งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียน - 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	**กองคลัง** - งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียน - 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	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๓	**กองช่าง** - 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	**กองช่าง** - 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	**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ	**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ	

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๕	**หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานแผนการตรวจสอบ - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล	**หน่วยตรวจสอบภายใน** - 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	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓ มี.ค. ๖๘
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	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
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	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณสำนักงบประมาณหรือส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ใหม่)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๕๘๘,๑๒๐	๖๐๘,๐๔๐	๖๒๘,๔๔๐	๔๗,๓๘๐
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น (กินกลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๔๙,๐๘๐	๖๗๐,๐๘๐	๖๙๑,๖๘๐	๕๒,๓๗๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐
๙	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๒,๑๗๐
๑๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน
๑๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน
๑๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๑๖,๘๕๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๓,๗๐๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๕๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๗๒๐	๒๑,๖๐๐
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>กองคลัง</u>																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๔๑,๕๕๐
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๒๓	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๒๗,๐๓๐
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๒๙,๘๑๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองช่าง</u>																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๔,๒๘๐	๕๗๕,๘๘๐	๕๙๓,๗๖๐	๖๐๘,๐๔๐	๔๖,๔๙๐
๒๘	นายช่างโยธา	(ปง./ชง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๔๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๐๔๐	๒๖๑,๑๒๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๐,๑๑๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๓๒	นักวิชาการสาธารณสุข	(ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก.)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๓๕	๓๑	๙,๓๘๕,๙๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔	๓๕	๓๕	-	-	-	๓๓๗,๐๘๐	๗๐๐,๕๖๐	๓๖๑,๓๒๐	๙,๗๒๘,๓๔๐	๑๐,๓๙๘,๙๐๐	๑๐,๗๓๐,๒๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๔๕๙,๒๕๑	๑,๕๕๙,๘๓๕	๑,๖๐๙,๕๓๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๑๘๗,๕๙๑	๑๑,๙๕๘,๗๓๕	๑๒,๓๓๙,๗๕๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๖๒	๓๒.๑๙	๓๑.๖๓	

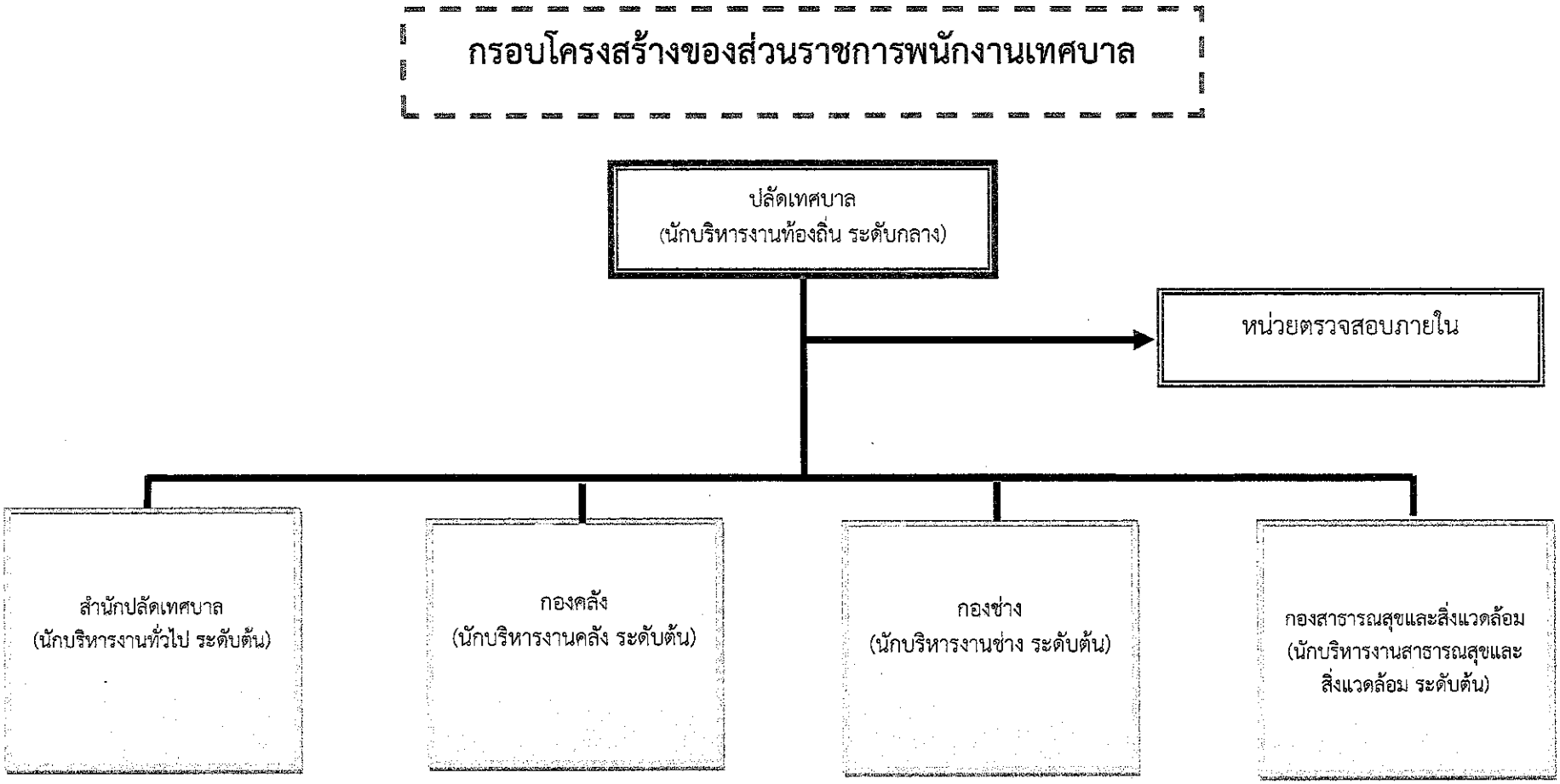
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน= ๓๕,๓๘๕,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๓,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%+๓๓,๗๐๐,๐๐๐ = ๓๕,๓๘๕,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน= ๓๗,๑๕๔,๒๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๕,๓๘๕,๐๐๐ x ๕%+๓๕,๓๘๕,๐๐๐ = ๓๗,๑๕๔,๒๕๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน= ๓๙,๐๑๑,๙๖๓ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๗,๑๕๔,๒๕๐ x ๕%+๓๗,๑๕๔,๒๕๐ = ๓๙,๐๑๑,๙๖๓)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

งานด้านบริหารทั่วไป
พนักงานเทศบาล
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
-นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)
-นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
-นิติกร (ชก.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ (๑)
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
-คนงานทั่วไป (๓)
-แม่บ้าน (๑)

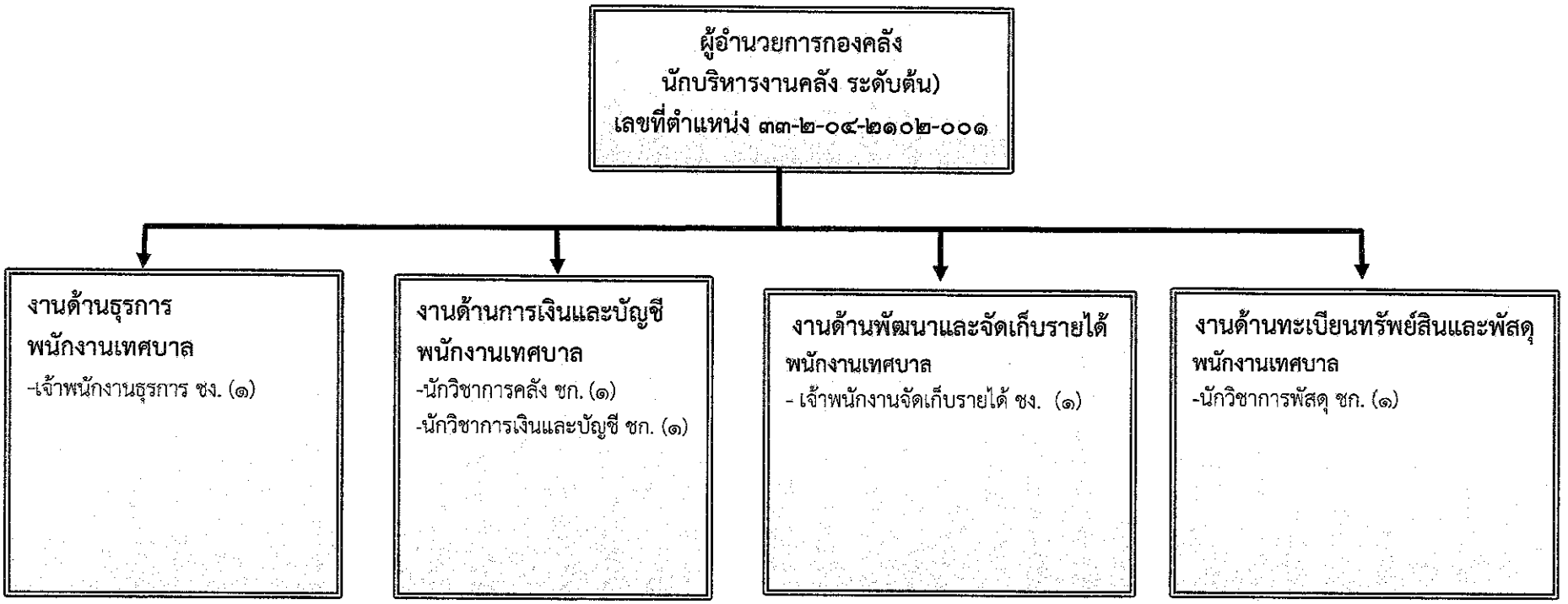
งานด้านพัฒนาชุมชนและสังคม
สงเคราะห์
พนักงานเทศบาล
-นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

งานด้านการศึกษา ศาสนา
วัฒนธรรมและประเพณี,งานกีฬา
และนันทนาการ
พนักงานเทศบาล
-นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
-ครู ค.ศ. ๒ (๓)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) (๑)

งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
พนักงานเทศบาล
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย ชง. (๑)

สายงาน	อำนวยการท้องถิ่น			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	

โครงสร้างกองคลัง



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

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

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

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

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

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

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

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>											
๒	นางพนัชกร มงคลกูลชัย	ร.ม. สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๙๑,๐๘๐
๓	น.ส.เกื้อกูล หอมดอก	บช.ม.บริหารธุรกิจ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๔	น.ส.จุฬากาญจน์ ลำพูน	รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕	น.ส.จิตติกานต์ คำปา	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๖	นายไพโรจน์ อุดตะมา	รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๗	นางวิภาพร ลาภยศ	ศศ.ม.การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	นายอมรเทพ คำแก่น	ศศ.บ การตลาด	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๙	นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญญรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๐	นางทิวาลัย ตาสาย	บธบ.การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๐,๓๖๐ (๑๗,๕๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๓๖๐
๑๑	นางสุคนธา ดอนมูล	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๑,๑๐๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๑๐๐
๑๒	นายเสริมศักดิ์ คำพุธ	ศศ.บ. ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๖๙,๖๔๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๖๔๐
๑๓	นางนิตยา ใจจริง	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๔	นายบรรจบ แก้วหมื่น	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายบรรจบ พวงมาลา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
๑๖	นางจันทร์พอง พรหมเผ่า	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							-				
๑๗							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					เพิ่มชื่อตำแหน่งใหม่
๑๘	นางนงเยาว์ สินธุบุญ	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูคศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูคศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางสาวพุทธชาด เมืองวงค์	ศศ.ม.การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูคศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูคศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางเดือนเพ็ญ ต้นเฟย	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูคศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูคศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง											
๒๑	นางวาสนา บรรจบ	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๕๖,๖๘๐ (๔๖,๓๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๘,๖๘๐
๒๒	นางณัฐภวิกา แก้วกำ	บธ.บ. การบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๓	นายณัฐวุฒิ ปิ่งยอง	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๔	นายสมเกียรติ ใจหมั่น	บธ.บ. การตลาด	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๕	นางอัญชนาบดี พวงศรี	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐
๒๖	นางปพิชญา สุภากูล	รปศ.การปกครองท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
	กองช่าง											
๒๗	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๑๗,๘๘๐
๒๘	-		๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ปช.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ปช.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นายไชยมงคล โลหะกิจ	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๒๓๐,๘๘๐ (๑๙,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๘๘๐
๓๐	นางสาวนิตยา พรหมเผ่า	ปวส. สาขาวิชา ธุรการท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๑	สิบเอกสมบูรณ์ ธนะสิทธิ์	ศ.บ. สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๕๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๐๔,๒๔๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
๓๒	-	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม
๓๓	นางสาวอัจฉรา ใจเที่ยง	ปวส.สาขาวิชาการเลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
๓๔	นางสาวจุฑามาศ คนงาน	บธบ.วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
๓๔	-		๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก.)	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก.)	๓๕๕,๓๒๐			ว่าง

หมายเหตุ ที่ ๑๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนด ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาล

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

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านใหม่มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลระบบออนไลน์ เช่น เว็ปไซต์ ไลน์ เฟสบุค ของหน่วยงานร่วมด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดซื้อรถกู้ชีพกู้ภัย จำนวน ๑ คัน พร้อมทั้งอุปกรณ์กู้ชีพกู้ภัยที่ทันสมัย รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ประจำรถกู้ชีพกู้ภัยจำนวนหนึ่ง รถกระเช้า ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงาน ทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีขีดความสามารถในการให้บริการที่ทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มีงบประมาณจำนวนหนึ่ง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน 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 การใช้แอปพลิเคชั่นต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านใหม่เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์การปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตนอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก

---

๑. มติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกาศเทศบาลตำบลบ้านใหม่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ และข้อ ๑๗ (๖) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
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 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

ศูนย์

ที่ พย ๕๔๗๐๑/๗๒๒

สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านใหม่
๑๘๘ หมู่ที่ ๗ ตำบลบ้านใหม่
อำเภอเมืองพะเยา
จังหวัดพะเยา ๕๖๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ. พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๖๓๕ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖
๒. หนังสือจังหวัดพะเยา ด่วนมาก ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๙๘ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๗ ชุด
๒. บัญชีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ จำนวน ๗ ชุด
๓. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง จำนวน ๗ ชุด
๔. แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๑-๕) จำนวน ๗ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.ท.จ. พะเยา ได้แจ้งแนวทางการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล โดยกำหนดห้วงระยะเวลาการพิจารณาปรับปรุง ปีละ ๓ ครั้ง และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ จังหวัดพะเยา ได้แจ้งแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) รายละเอียดตามความทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีความประสงค์จะเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ในห้วงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่ คือตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจต่างๆ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ฉะนั้น เพื่อให้เป็นตามความนัยข้อ ๑๗ (๖) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

/อนึ่ง...

24/09/67

อนึ่งเมื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๙ ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๕๔๔๖-๓๑๒๓ ต่อ ๑๐
โทรสาร ๐-๕๔๔๖-๓๑๒๓ ต่อ ๑๗

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ตรวจ.....

การประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

วันพุธ ที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

****

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสังวาลย์ เขื่อนวัง	ประธานกรรมการ		นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่
๒	จ.ส.ต.หญิง วรรณพร สมวรรณ	กรรมการ		ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่
๓	นางวาสนา บรรจบ	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองช่าง
๕	ส.อ.สมบูรณ์ ธนะสิทธิ์	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
๖	นางพนัชกร มงคลกูลชัย	กรรมการ/ เลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัด
๗	นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคล
๘	นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญยเกียรติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	-	นิติกร

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
(ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านใหม่

****

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสังวาลย์ เขื่อนวัง	ประธานกรรมการ	สังวาลย์ เขื่อนวัง	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่
๒	จ.ส.ต.หญิง วรรณพร สมวรรณ	กรรมการ	วรรณพร สมวรรณ	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่
๓	นางวาสนา บรรจบ	กรรมการ	วาสนา บรรจบ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ	กรรมการ	ภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ	อำนวยการกองช่าง
๕	นางพนัชกร มงคลกูลชัย	กรรมการ/ เลขานุการ	พนัชกร มงคลกูลชัย	หัวหน้าสำนักปลัด
๖	นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน	ผู้ช่วยเลขานุการ	จุฬากาญจน์ ลำพูน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญยเกียรติ	ผู้ช่วยเลขานุการ (นิติกรชำนาญการ)	ไปราชการ “อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒)” ระหว่างวันที่ ๙ – ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ จ.เชียงใหม่

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นางสังวาลย์ เขื่อนวัง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ ทำหน้าที่ประธานของที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ที่ ๑๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

/๑. นายก...

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

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการพิจารณา การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และจะต้องดำเนินการส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณา

นางพนัชกร มงคลกูลชัย กรรมการและเลขานุการ — คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีทั้งหมด ๖ คน และมีผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๒ คน ซึ่งในวันนี้นิติกร คือ นางสาว ริญญรัตน์ ไชยบุญยเกียรติ ซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ไม่สามารถที่จะเข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ได้ เนื่องจากได้เดินทางไปราชการ “อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒)”ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องธาราทอง บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเซ็นทารา ริเวอร์ไซด์ ตำบลวัดเกต อ.เมือง จ.เชียงใหม่

ที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี- (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการชุดนี้)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี-

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

นางสังวาลย์ เขื่อนวัง ประธานกรรมการ ลำดับต่อไป ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ได้ชี้แจงต่อไป

นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน ผู้ช่วยเลขานุการ สืบเนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความประสงค์ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยมีความประสงค์ขอความเห็นชอบปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งใหม่ ตามบันทึกข้อความกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่ พย ๕๔๗๐๔/๑๔๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุมตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๖) กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

/ง.การขออนุมัติ...

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งให้พิจารณาถึงความจำเป็นจำเป็น ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบขอบของ ก.ท.จ.

จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ กรรมการ

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการฯ ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น

ส.อ.สมบูรณ์ ธนะสิทธิ์ กรรมการ

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องการในส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่

/คุ้มค่า...

ของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังกล่าว โครงสร้างอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ คน จากการปฏิบัติงานตามแผนงานด้านสาธารณสุข และงานที่ได้รับมอบหมายที่ผ่านมาพบว่ามีความล่าช้า เกิดความผิดพลาด ส่งผลให้คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อีกทั้งเพื่อรองรับภารกิจและสถานการณ์ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในอนาคตที่สำคัญ ได้แก่

๑. งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานสาธารณสุข
๒. งานส่งเสริมสุขภาพ
๓. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
๔. งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
๕. งานสุขาภิบาลชุมชน
๖. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
๗. งานคุ้มครองผู้บริโภค
๘. งานให้บริการด้านสาธารณสุข
๙. งานการแพทย์
๑๐. งานการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๑. งานบริหารสาธารณสุข
๑๒. งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
๑๓. งานเวชปฏิบัติครอบครัว
๑๔. งานหลักประกันสุขภาพ
๑๕. งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
๑๖. งานกฎหมายสาธารณสุข
๑๗. งานแพทย์แผนไทย

/๑๘. งานส่งเสริม...

๑๘. งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย
๑๙. งานกายภาพและอาชีวบำบัด
๒๐. งานฟื้นฟูสมรรถนะและจิตใจผู้ป่วย
๒๑. งานทันตสาธารณสุข
๒๒. งานบริการรักษาความสะอาด
๒๓. งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย
๒๔. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
๒๕. งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๒๖. งานป้องกัน บำบัดฟื้นฟูสภาพผู้ติดยาเสพติด
๒๗. งานศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง
๒๘. งานเทศบัญญัติท้องถิ่นที่ออกตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕
๒๙. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายไว้ให้ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาล โดยตัวชี้วัดให้มีการทบทวนภารกิจของ ส่วนราชการเพื่อทบทวนแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและจำนวนบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา ข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานตามแผนงานสาธารณสุขที่ผ่านมา และมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงขอความเห็นชอบกำหนดกรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ เรียนคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ดำเนินการตามแผนกรรมการ อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต่างๆ ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่มีแนวโน้มที่จะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีการประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๖๒ (รายละเอียดตามเอกสารภาระค่าใช้จ่ายที่ทุกท่านได้รับในการประชุม)

/นางสังวาลย์...

นางสังวาลย์ เขื่อนวัง ประธานฯ — ดูจากภาระค่าใช้จ่ายที่อยู่ในมือของทุกท่านแล้ว ก็เกรงว่าในปีต่อๆ ไป จะมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเดิมแน่นอน แต่ก็น่าเห็นใจกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่มีปริมาณงานเยอะ และมีข้าราชการเพียงคนเดียว ที่ต้องต้องแบกรับภาระและความรับผิดชอบไว้ทั้งหมด มีผู้ใดจะสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม — -ไม่มี-

นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน ผู้ช่วยเลขานุการ — ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งในครั้งนี้ หากมีการปรับปรุง ก็จะเป็นการปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ที่จะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ แล้วแต่คนที่จะมาทำงานในตำแหน่งนี้ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สามารถยื่นเสนอขอพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนมิถุนายน และครั้งที่ ๓ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี จึงเป็นที่มาของการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำสัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ซึ่งปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลัง และที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สรุปการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๑. พนักงานเทศบาล	**จำนวน**	**๑๙**	**อัตรา**
๑.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๑๗	อัตรา
๑.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๒	อัตรา
(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นายช่างโยธา (ปง./ ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล	**จำนวน**	**๔**	**อัตรา**
๒.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	**จำนวน**	**๘**	**อัตรา**
๓.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๘	อัตรา
๓.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	**จำนวน**	**๓**	**อัตรา**
๔.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๓	อัตรา
๔.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา

/๕. กรอบอัตรา...

๕. กรอบอัตรากำลังที่ขอกำหนดใหม่

๕.๑ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. สรุปรวมอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังทั้งหมด **จำนวน ๓๕ อัตรา**

๖.๑ รวมอัตรากำลังที่มีคนครอง ทั้งหมด จำนวน ๓๑ อัตรา

๖.๒ รวมอัตรากำลังว่างตามแผนฯ ทั้งหมด จำนวน ๓ อัตรา

๖.๓ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ทั้งหมด จำนวน ๑ อัตรา

๗. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๗.๑ ประมาณรายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง จำนวน ๙,๗๒๘,๓๔๐ บาท

๗.๒ ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๔๕๙,๒๕๑ บาท

๗.๓ รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๑๑,๑๘๗,๕๙๑ บาท

๗.๔ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๓๘๕,๐๐๐ บาท

(๗.๕) ค่าใช้จ่ายคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ๓๑,๖๒

นางสังวาลย์ เขื่อนวัง ประธานกรรมการฯ — ขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ ว่าจะให้ความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ หรือไม่

ที่ประชุม — ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ โดยมีมติเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ **นักวิชาการสาธารณสุข** ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยให้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) พิจารณาต่อไป

นางสังวาลย์ เขื่อนวัง ประธานกรรมการฯ — ในเมื่อมีมติเป็นเอกฉันท์ ดังนั้น จึงขอมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดเตรียมเอกสาร และประสานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเอกสารเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่นๆ**

ประธานกรรมการ -ไม่มี-

ลงชื่อ ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นางพนัชกร มงคลกูลชัย)
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้รับรองการประชุม
(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
ประธานกรรมการฯ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านใหม่ โทร. ๐-๕๔๔๖-๓๑๒๓

ที่ พย ๕๔๗๐๑/ว๓๗ **วันที่** ๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ทุกท่าน

เนื่องด้วย เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ นั้น

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ซึ่งได้รับคำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแปนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) **ในวันพุธ ที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา** โดยให้ส่วนราชการที่ประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือปรับลดตำแหน่ง ให้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในความรับผิดชอบ และนำข้อมูลดังกล่าวเสนอในที่ประชุมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ปลัดเทศบาล
๒. ผอ. กองคลัง
๓. ผอ. กองช่าง
๔. ผอ. กองสาธารณสุขฯ
๕. หัวหน้า สป.
๖. หัวหน้าพยาบาล
๗. นิติกร

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
วันพุธ ที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

****

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ที่ ๑๓๓ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

มติที่ประชุม .....

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการชุดนี้)

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

๔.๑ การปรับปรุงอัตรากำลัง

- กองสาธารณสุขฯ

มติที่ประชุม .....

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)**

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่
ที่ ๒๕๙ /๒๕๖๗

เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒)

ตามที่สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒) ในระหว่างวันที่ ๙ – ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องธาราทอง บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเซ็นทารา ริเวอร์ไซด์ เชียงใหม่ ตำบลวัดเกต อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ นั้น

เทศบาลตำบลบ้านใหม่พิจารณาแล้วอนุมัติให้นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญยเกียรติ ตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ เดินทางไปราชการด้วยพาหนะส่วนตัวยี่ห้อนิสสัน หมายเลขทะเบียน กฉ ๗๒๙๖ พะเยา เพื่อเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒) ในระหว่างวันที่ ๙ – ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องธาราทอง บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเซ็นทารา ริเวอร์ไซด์ เชียงใหม่ ตำบลวัดเกต อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๑ และมอบหมายให้ นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน นิติกรชำนาญการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๘ – ๑๑ เดือน กันยายน ๒๕๖๗

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

ทราบ
(นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญยเกียรติ)
นิติกรชำนาญการ

ร่าง.....
พิมพ์ ริญญรัตน์
ตรวจ.....
ตรวจ.....

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
(ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านใหม่

****

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสังวาลย์ เชื่อนวัง	ประธานกรรมการ	สังวาลย์ เชื่อนวัง	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่
๒	จ.ส.ต.หญิง วรรณพร สมวรรณ	กรรมการ	วรรณพร สมวรรณ	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่
๓	นางวาสนา บรรจบ	กรรมการ	วาสนา บรรจบ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ	กรรมการ	ภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ	อำนวยการกองช่าง
๕	นางพนัชกร มงคลกูลชัย	กรรมการ/ เลขานุการ	พนัชกร มงคลกูลชัย	หัวหน้าสำนักปลัด
๖	นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน	ผู้ช่วยเลขานุการ	จุฬากาญจน์ ลำพูน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญยเกียรติ	ผู้ช่วยเลขานุการ (นิติกรชำนาญการ)	ไปราชการ “อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒)” ระหว่างวันที่ ๙ – ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ จ.เชียงใหม่

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นางสังวาลย์ เชื่อนวัง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ ทำหน้าที่ประธานของที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ที่ ๑๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

/๑. นายก...

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

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการพิจารณา การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และจะต้องดำเนินการส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณา

นางพนัชกร มงคลกูลชัย กรรมการและเลขานุการ — คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีทั้งหมด ๖ คน และมีผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๒ คน ซึ่งในวันนี้นิติกร คือ นางสาว ริญญรัตน์ ไชยบุญยเกียรติ ซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ไม่สามารถที่จะเข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ได้ เนื่องจากได้เดินทางไปราชการ “อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒)”ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องธาราทอง บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมเซ็นทารา ริเวอร์ไซต์ ตำบลวัดเกต อ.เมือง จ.เชียงใหม่

ที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี- (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการชุดนี้)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี-

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

นางสังวาลย์ เชื่อนวัง ประธานกรรมการ: ลำดับต่อไป ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ได้ชี้แจงต่อไป

นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน ผู้ช่วยเลขานุการ: สืบเนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความประสงค์ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยมีความประสงค์ขอความเห็นชอบปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งใหม่ ตามบันทึกข้อความกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่ พย ๕๔๗๐๔/๑๔๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุมตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๖) กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

/ง.การขออนุมัติ...

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งให้พิจารณาถึงความจำเป็นจำเป็น ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งใบงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้องกล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบขอบของ ก.ท.จ.

จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ กรรมการ เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการฯ ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น

ส.อ.สมบูรณ์ ธนะสิทธิ์ กรรมการ ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องการในส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่

/คุ้มค่า...

ของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังกล่าว โครงสร้างอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ คน จากการปฏิบัติงานตามแผนงานด้านสาธารณสุข และงานที่ได้รับมอบหมายที่ผ่านมาพบว่ามีความล่าช้า เกิดความผิดพลาด ส่งผลให้คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อีกทั้งเพื่อรองรับภารกิจและสถานการณ์ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในอนาคตที่สำคัญ ได้แก่

๑. งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานสาธารณสุข
๒. งานส่งเสริมสุขภาพ
๓. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
๔. งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
๕. งานสุขาภิบาลชุมชน
๖. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
๗. งานคุ้มครองผู้บริโภค
๘. งานให้บริการด้านสาธารณสุข
๙. งานการแพทย์
๑๐. งานการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๑. งานบริหารสาธารณสุข
๑๒. งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
๑๓. งานเวชปฏิบัติครอบครัว
๑๔. งานหลักประกันสุขภาพ
๑๕. งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
๑๖. งานกฎหมายสาธารณสุข
๑๗. งานแพทย์แผนไทย

/๑๘. งานส่งเสริม...

๑๘. งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย
๑๙. งานกายภาพและอาชีวบำบัด
๒๐. งานฟื้นฟูสมรรถนะและจิตใจผู้ป่วย
๒๑. งานทันตสาธารณสุข
๒๒. งานบริการรักษาความสะอาด
๒๓. งานบริการและพัฒนาระบบจัดการขยะมูลฝอย
๒๔. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
๒๕. งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๒๖. งานป้องกัน บำบัดฟื้นฟูสภาพผู้ติดยาเสพติด
๒๗. งานศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง
๒๘. งานเทศบัญญัติท้องถิ่นที่ออกตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕
๒๙. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายไว้ให้ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาล โดยตัวชี้วัดให้มีการทบทวนภารกิจของ ส่วนราชการเพื่อทบทวนแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและจำนวนบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา ข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานตามแผนงานสาธารณสุขที่ผ่านมา และมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงขอความเห็นชอบกำหนดกรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหมอ เรียนคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ดำเนินการตามแผนกรรมการ อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต่างๆ ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่มีแนวโน้มที่จะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีการประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๖๒ (รายละเอียดตามเอกสารภาระค่าใช้จ่ายที่ทุกท่านได้รับในการประชุม)

/นางสังวาลย์...

นางสังวาลย์ เชื่อนวัง ประธานฯ — ดูจากภาระค่าใช้จ่ายที่อยู่ในมือของทุกท่านแล้ว ก็เกรงว่าในปีต่อๆ ไป จะมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากเดิมแน่นอน แต่ก็น่าเห็นใจกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่มีปริมาณงานเยอะ และมีข้าราชการเพียงคนเดียว ที่ต้องต้องแบกรับภาระและความรับผิดชอบไว้ทั้งหมด มีผู้ใดจะสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม — -ไม่มี-

นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน ผู้ช่วยเลขานุการ — ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งในครั้งนี้ หากมีการปรับปรุง ก็จะเป็นการปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ที่จะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ แล้วแต่คนที่จะมาทำงานในตำแหน่งนี้ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สามารถยื่นเสนอขอพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนมิถุนายน และครั้งที่ ๓ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี จึงเป็นที่มาของการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ซึ่งปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลัง และที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สรุปการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๑. พนักงานเทศบาล	**จำนวน**	**๑๙**	**อัตรา**
๑.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๑๗	อัตรา
๑.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๒	อัตรา
(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นายช่างโยธา (ปง./ ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล	**จำนวน**	**๔**	**อัตรา**
๒.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	**จำนวน**	**๘**	**อัตรา**
๓.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๘	อัตรา
๓.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	**จำนวน**	**๓**	**อัตรา**
๔.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๓	อัตรา
๔.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา

/๕. กรอบอัตรา...

๕. กรอบอัตรากำลังที่ขอกำหนดใหม่

๕.๑ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. สรุปรวมอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังทั้งหมด **จำนวน ๓๕ อัตรา**

๖.๑ รวมอัตรากำลังที่มีคนครอง ทั้งหมด จำนวน ๓๑ อัตรา

๖.๒ รวมอัตรากำลังว่างตามแผนฯ ทั้งหมด จำนวน ๓ อัตรา

๖.๓ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ทั้งหมด จำนวน ๑ อัตรา

๗. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๗.๑ ประมาณรายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง จำนวน ๙,๗๒๘,๓๔๐ บาท

๗.๒ ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๔๕๙,๒๕๑ บาท

๗.๓ รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๑๑,๑๘๗,๕๙๑ บาท

๗.๔ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๓๘๕,๐๐๐ บาท

(๗.๕) ค่าใช้จ่ายคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ๓๑.๖๒

นางสังวาลย์ เขื่อนวัง ประธานกรรมการฯ — ขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ ว่าจะให้ความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ หรือไม่

ที่ประชุม — ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ โดยมีมติเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ **นักวิชาการสาธารณสุข** ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยให้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) พิจารณาต่อไป

นางสังวาลย์ เขื่อนวัง ประธานกรรมการฯ — ในเมื่อมีมติเป็นเอกฉันท์ ดังนั้น จึงขอมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดเตรียมเอกสาร และประสานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเอกสารเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องอื่นๆ**

ประธานกรรมการ — -ไม่มี-

ลงชื่อ ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน)
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นางพนัชกร มงคลกูลชัย)
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้รับรองการประชุม
(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
ประธานกรรมการฯ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ใหม่)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๕๘๘,๑๒๐	๖๐๘,๐๔๐	๖๒๘,๔๔๐	๔๗,๓๘๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น (กินกลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๔๙,๐๘๐	๖๗๐,๐๘๐	๖๙๑,๖๘๐	๕๒,๓๗๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
	กทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐
๙	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๒,๑๗๐
๑๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุ
๑๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุ
๑๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุ
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๑๖,๘๕๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๓,๗๐๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๕๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๗๒๐	๒๑,๖๐๐
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุ
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	นงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐
๑	แงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐
๒๐	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐
	กองคลัง																		
๒๑	ำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๔๑,๕๕
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๗๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐
๒๓	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๗๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๒๗,๐๓
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๒๙,๘๑

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๔,๒๘๐	๕๗๕,๘๘๐	๕๙๓,๗๖๐	๖๐๘,๐๔๐	๔๖,๔๙๐
๒๘	นายช่างโยธา	(ปง./ชง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๔๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐,๕๖๐	๒๕๑,๐๔๐	๒๖๑,๑๒๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๐,๑๑๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๓๒	วิชาการสาธารณสุข	(ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก.)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๓๕	๓๑	๙,๓๘๕,๙๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔	๓๕	๓๕	-	-	-	๓๓๗,๐๘๐	๗๐๐,๕๖๐	๓๖๑,๓๒๐	๙,๗๒๘,๓๔๐	๑๐,๓๙๘,๙๐๐	๑๐,๗๓๐,๒๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๔๕๙,๒๕๑	๑,๕๕๙,๘๓๕	๑,๖๐๙,๕๓๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๑๘๗,๕๙๑	๑๑,๙๕๘,๗๓๕	๑๒,๓๓๙,๗๕๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๖๒	๓๒.๑๙	๓๑.๖๓	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้
มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก
ไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณการจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน= ๓๕,๓๘๕,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๓,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%+๓๓,๗๐๐,๐๐๐ = ๓๕,๓๘๕,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน= ๓๗,๑๕๔,๒๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๕,๓๘๕,๐๐๐ x ๕%+๓๕,๓๘๕,๐๐๐ = ๓๗,๑๕๔,๒๕๐)
ประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน= ๓๙,๐๑๑,๙๖๓ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๗,๑๕๔,๒๕๐ x ๕%+๓๗,๑๕๔,๒๕๐ = ๓๙,๐๑๑,๙๖๓)

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			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	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นางพนัชกร มงคลกูลชัย	ร.ม. สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๙๑,๐๘๐
๓	น.ส.เกื้อกูล หอมดอก	บธ.ม.บริหารธุรกิจ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
	ว่าที่ ร.ต.จุฬากาญจน์ ลำพูน	รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕	น.ส.จิตติกานต์ คำปา	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๖	นายไพโรจน์ อุตตะมา	รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๗	นางวิภาพร ลากยศ	ศศ.ม.การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	นายอมรเทพ คำแก่น	ศศ.บ การตลาด	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๙	นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญญรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางทิวาลัย ตาสาย	บธบ.การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๐,๓๖๐ (๑๗,๕๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๓๖๐
๑๑	นางสุคนธา ดอนมูล	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๑,๑๐๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๑๐๐
๑๒	นายเสริมศักดิ์ คำพุธ	ศศ.บ. ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๖๙,๖๔๐ (๒๒,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๖๔๐
	นางนิตยา ใจจริง	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายบรรจบ แก้วหมื่น	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายบรรจบ พวงมาลา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ความเห็น ก.ท.จ.
					ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)		
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑. เป็นการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง/ขนาดเทศบาล ๒. รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามกฎหมายและนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นโยบายจังหวัดพะเยา และจากภารกิจถ่ายโอนต่างๆ ๓. เพื่อให้มีบุคคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ให้ถูกต้องเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด	๒๓/๓	๑/๐	-	๒/๐	-	ไม่มี	

จ่าสิบตำรวจหญิง.....ผู้ตรวจสอบ
(วรรณพร สมวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง
(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล						
๑	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	พนักงานเทศบาล
ลูกจ้างตามภารกิจ						
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	๑	

จ่าสิบตำรวจหญิง.....ผู้ตรวจสอบ
(วรรณพร สมวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง
(นางสังวาลย์ เชื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง								
ก่อนปีจุบัน ๑ ปี (๑)	ปัจจุบัน (๒)	จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น (๓)	คิดเป็นร้อยละ (๔)	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น (๕)	คิดเป็นร้อยละ (๖)	รายจ่ายลูกจ้างประจำ (๗)	คิดเป็นร้อยละ (๘)	รายจ่ายพนักงานจ้าง (๙)	คิดเป็นร้อยละ (๑๐)	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท) (๑๑)	รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท) (๑๒)	คิดเป็นร้อยละ (๑๓)
๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	-	-	๗,๕๓๐,๙๖๐	๒๑.๒๑	-	-	๑,๖๔๗,๘๖๐	๔.๖๔	๑,๕๙๒,๓๖๕	๑๐,๗๗๑,๑๘๕	๓๐.๓๔

จ่าสิบตำรวจหญิง.....ผู้ตรวจสอบ
(วรรณพร สมวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง
(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ (ราย/นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (หน่วยวัดเป็นครั้ง)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**				
	๑.๑ งานวางแผนประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗๒๐	๑๒	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔๓
	๑.๒ งานจัดทำแผนงานโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๐๘๐	๑๒	๑๒,๙๖๐	๐.๑๕๖๕
	๑.๓ งานประสานแผนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่างๆ จากผลการ	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗๓
	ปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข				
	๑.๔ งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุน ระเบียบและรายงานให้	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๔๗
	หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง				
	๑.๕ งานประเมินผลทางด้านสาธารณสุข งานนิเทศและติดตามผลงาน	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒๑
	๑.๖ งานประสานการทำงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	๓๖๐	๒๔	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔๓
	๑.๗ งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข	๑๘๐	๒๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒๑
	๑.๘ งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒๔
	๑.๙ งานพัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒๑
	๑.๑๐ งานด้านบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS)	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘๙๘
๒	**งานป้องกันและควบคุมโรค**				
	๒.๑ งานป้องกันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค	๓๖๐	๒๔	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔๓
	๒.๒ งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒๑
	๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๓๖๐๐	๒๔	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔๓๔
	๒.๔ งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด	๓๖๐	๙	๓,๒๔๐	๐.๐๓๙๑
	๒.๕ งานควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก	๓๖๐๐	๙	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙๑๓

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ (ราย/นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (หน่วยวัดเป็นครั้ง)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	๕.๓ ประสานงานกองทุนฯ กับกลุ่ม/ชมรม หน่วยงานราชการ	๑๐๘๐	๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๐๘
	องค์กรต่างๆ				
	๕.๔ ประสานงานกับสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒๒
	และสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เขต ๑ เชียงใหม่				
	๕.๕ ให้คำปรึกษา และการดำเนินการในการขอรับการสนับสนุน	๑๐๘๐	๓๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙๑๓
	จากกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลบ้านใหม่				
	ตลอดจน การเขียนโครงการ การสรุปผลการดำเนินโครงการ				
	ของกลุ่ม/ ชมรม หน่วยงานราชการ และองค์กรต่างๆ				
	๕.๖ บันทึกข้อมูลด้านการเงิน ด้านกิจกรรม และข้อมูลของกองทุน	๑๐๘๐	๑๒	๑๒,๙๖๐	๐.๑๕๖๕
	หลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ในเว็บไซต์ของ				
	สำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ				
	๕.๗ ดำเนินการจัดบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	๑๐๘๐	๑๒	๑๒,๙๖๐	๐.๑๕๖๕
					๔.๙๙๙๓

จ่าสิบตำรวจหญิง.....ผู้ตรวจสอบ
(วรรณพร สมวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง
(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงาน (ครั้ง/ปี)			
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๕	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๖	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๗	หมายเหตุ
๑	**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**				
	๑.๑ งานวางแผนประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุขฯ	๕	๖	๑๒	
	๑.๒ งานจัดทำแผนงานโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๖	๑๒	
	๑.๓ งานประสานแผนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่างๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข	๓๐	๔๐	๕๐	
	๑.๔ งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุน ระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๕๐	๗๕	๑๐๐	
	๑.๕ งานประเมินผลทางด้านสาธารณสุข งานนิเทศและติดตามผลงาน	๖	๑๐	๑๒	
	๑.๖ งานประสานการทำงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	๑๒	๑๒	๒๔	
	๑.๗ งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข	๖	๑๒	๒๔	
	๑.๘ งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น	๒๐	๕๐	๑๐๐	
	๑.๙ งานพัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ	๖	๖	๑๒	
	๑.๑๐ งานด้านบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS)	๑๒๐	๑๕๐	๒๐๐	
๒	**งานป้องกันและควบคุมโรค**				
	๒.๑ งานป้องกันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค	๑๒	๑๔	๒๔	
	๒.๒ งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค	๒	๖	๑๒	
	๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑๒	๑๒	๒๔	
	๒.๔ งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด	๓	๖	๙	
	๒.๕ งานควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก	๖	๖	๙	
	๒.๖ งานส่งเสริมอนามัยเจริญพันธุ์และป้องกันแก้ไขควบคุมโรคเอดส์	๖	๑๐	๑๒	
๓	**งานส่งเสริมสุขภาพ**				
	๓.๑ งานสุขศึกษาให้ความรู้	๑๒	๑๒	๒๐	
	๓.๒ งานสาธารณสุขมูลฐานในหมู่บ้านชุมชน	๖	๑๐	๑๘	
	๓.๓ งานอาหารปลอดภัยและงานตลาดสดน่าซื้อ	๖	๖	๑๒	
	๓.๔ งานโภชนาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๒	๑๒	๒๔	
	๓.๕ งานอนามัยแม่และเด็ก ชุมชน โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๖	๑๒	
๔	**งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม**				
	๔.๑ งานรักษาความสะอาดและขยะมูลฝอย	๔	๖	๑๒	
	๔.๒ งานป้องกันและควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ	๖	๖	๑๐	

	๔.๓ งานควบคุมบริหารจัดการ ตรวจสอบการจัดการน้ำเสีย	๒	๓	๖	
	๔.๔ งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๒	
	๔.๕ งานอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก	๖	๖	๑๒	
	๔.๖ งานส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อม	๖	๘	๑๒	
๕	**งานกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลบ้านใหม่**				
	๕.๑ จัดทำแผนดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาล ตำบลบ้านใหม่	๑	๑	๒	
	๕.๒ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลตำบลบ้านใหม่.	๖	๖	๑๒	
	๕.๓ ประสานงานกองทุนฯ กับกลุ่ม/ชมรม หน่วยงานราชการ องค์กรต่างๆ	๑๐	๑๐	๒๐	
	๕.๔ ประสานงานกับสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เขต ๑ เชียงใหม่	๑๐	๑๐	๑๒	
	๕.๕ ให้คำปรึกษา และการดำเนินการในการขอรับการสนับสนุน จากกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตลอดจน การเขียนโครงการ การสรุปผลการดำเนินโครงการ ของกลุ่ม/ ชมรม หน่วยงานราชการ และองค์กรต่างๆ	๖	๑๒	๓๐	
	๕.๖ บันทึกข้อมูลด้านการเงิน ด้านกิจกรรม และข้อมูลของกองทุน หลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ในเว็บไซต์ของ สำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	๖	๑๐	๑๒	
	๕.๗ ดำเนินการจัดบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	๖	๑๐	๑๒	

จ่าสิบตำรวจหญิง.....ผู้ตรวจสอบ
(วรรณพร สมวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง
(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

แบบแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเลขที่ ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑
สังกัด สำนักกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

๒. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งใหม่

ปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก รวมถึงกฎหมายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลที่ต้องถ่ายโอนภารกิจต่างๆ จากราชการส่วนกลางลงมาสู่ท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหา และแนวทางการพัฒนาสามารถตอบสนองความต้องการและเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การอนามัยครอบครัว การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ การดูแลสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม สุขาภิบาลอาหาร การรักษาความสะอาด ขยะมูลฝอย/สิ่งปฏิกูลต่างๆ การแก้ไขปัญหาร้องเรียนต่างๆ ด้านสาธารณสุข การออกข้อบังคับท้องถิ่นต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม การดูแลแก้ไขปัญหาสุขภาพในทุกกลุ่มอายุ ตั้งแต่เด็กแรกเกิด เด็กและเยาวชน กลุ่มวัยแรงงาน กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งต้องใช้ทักษะด้านวิชาชีพในการวางแผนให้บริการด้านสาธารณสุข นอกจากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่แล้ว ยังต้องปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายโอนด้านสาธารณสุขมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มอีกด้วย

ประกอบกับปัจจุบัน รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดพะเยา ได้มอบนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในขอบข่ายงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และการป้องกันและควบคุมโรค ที่มีความซับซ้อนเนื่องจากต้องติดต่อประสานงาน และการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ และหน่วยงานต่างๆ การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจ และขอความร่วมมือกับประชาชน และการจัดทำเอกสารทางวิชาการต่างๆ ดังนั้น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการ ประสานงาน ประเมินผลและบันทึกผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุข การศึกษา วิเคราะห์ คิดค้นพัฒนาการงานสาธารณสุขให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐาน การตรวจและการรักษาโรคขั้นต้น ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเชิงรุก

และเชิงรับ การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยของประชาชนในตำบลบ้านใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับภารกิจการให้บริการแก่ประชาชน และเป็นการรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการสาธารณสุขในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้งานบริการสาธารณสุขมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสุขภาพของประชาชน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภาระงานดังกล่าว และสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๓. จำนวนบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **พนักงานเทศบาล** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
- **พนักงานจ้างตามภารกิจ** ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
  ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. ปริมาณงานและคุณภาพของภารกิจ

- ปริมาณงานและคุณภาพของภารกิจของบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๑) ด้านการปฏิบัติการ

๑.๑) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สำรวจ รวบรวม ข้อมูลทางสถิติและวิชาการ เบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพและการสุขาภิบาล เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลและการกำหนดมาตรฐานงานสุขาภิบาล การควบคุมป้องกันโรค และภัยสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ การบริการอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การส่งเสริมภาวะโภชนาการ รวมทั้งการดูแลรักษาพยาบาล การจัดบริการสุขภาพ การสุขศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ การสุขาภิบาล อนามัยสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบกลไกและการบังคับใช้กฎหมาย สาธารณสุขเพื่อช่วยในการเสริมสร้างระบบการสาธารณสุขที่ดี

๑.๒) สรุปรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือรายงานการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพและสุขาภิบาล เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการวางแผนในการปฏิบัติงาน

๑.๓) ติดตามผลการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยงานด้านสาธารณสุข เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

๑.๔) ร่วมพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพโดยบูรณาการแบบองค์รวมว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและระบบบริการสุขภาพ และจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อสุขศึกษา ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ สามารถป้องกันตนเองจากโรคและภัยสุขภาพ

๑.๕) ปฏิบัติการในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมป้องกันโรค และภัยสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค รักษาเบื้องต้น และติดตามฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานเพื่อพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๑.๖) ช่วยจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข เช่น ข้อมูลของผู้ป่วย กลุ่มเสี่ยง บุคลากรทางด้านบริการสุขภาพประชากร สถานะสุขภาพ ระบาดวิทยา สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรภาคีเครือข่ายเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ในการปรับปรุงระบบงานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๑.๗) ให้บริการคัดกรอง ตรวจวินิจฉัย รักษาเบื้องต้น สอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัสเพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพ และฟื้นฟูสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๑.๘) ร่วมประเมินสิ่งแวดล้อมการทำงาน ประเมินสถานประกอบการ สถานบริการสาธารณะ สถานที่สาธารณะทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๙) ร่วมประเมินกิจกรรมเพื่อความสะอาด เช่น การรักษาความสะอาดของชุมชน การเก็บขยะของชุมชน การจัดสุขาภิบาลในโรงเรียนหรือที่อยู่อาศัย เป็นต้น เพื่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาหรือเหตุรำคาญที่กระทบต่อประชาชนในพื้นที่

๑.๑๐) ช่วยปฏิบัติงานส่งเสริม ควบคุม กำกับมาตรฐานการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพ

๑.๑๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพและสุขาภิบาลเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการดำเนินงานด้านสาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพ

๑.๑๒) ช่วยดำเนินการนิเทศงาน ควบคุม ติดตามและประเมินผลด้านสาธารณสุข ด้านส่งเสริมสุขภาพและด้านสุขาภิบาล โดยการกำหนดแบบฟอร์ม วิธีการรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๑๓) จัดหาและจัดสรรเวชภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์การแพทย์เพื่อให้เกิดความพร้อม และความราบรื่นในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่

๑.๑๔) รวบรวมข้อมูลและประสานงานกับเครือข่ายภาคี เช่น สสส. สสจ. สสอ. รพ.สต. อสม. สปสช. เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่

๑.๑๕) รวบรวมข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับการเกิดโรคและการแพร่กระจาย การเฝ้าระวัง และควบคุมการระบาดของโรค การสุขาภิบาลและสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อประกอบการวางแผนการสุขาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นของท้องที่

๒) ด้านการวางแผน

๒.๑) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๒.๒) วางแผนวัดผล ประเมินผลการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

๓) ด้านการประสานงาน

๓.๑) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

๓.๒) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓) ประสานงานในระดับกลุ่มกับหน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไปเพื่อขอความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน

๔) ด้านการบริการ

๔.๑) ตรวจสอบสภาพของเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ให้มีคุณภาพและเหมาะแก่การนำไปใช้งานอยู่เสมอ รวมทั้งสนับสนุนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสาธารณสุข เพื่อให้การบริการดังกล่าวเป็นไปอย่างราบรื่น

๔.๒) สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการหรือเทคโนโลยีแก่บุคคลภายในหน่วยงานเพื่อเป็นความรู้และให้สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๔.๓) ให้บริการทางวิชาการ เช่น การจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ เอกสารสื่อเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และความเข้าใจในระดับต่าง ๆ ในงานด้านสาธารณสุข

๔.๔) ร่วมปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความชำนาญ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕) นิเทศงานด้านสาธารณสุขให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๔.๖) อบรมให้ความรู้ ส่งเสริม เผยแพร่ด้านสาธารณสุข การควบคุมโรค การสุขาภิบาล การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพด้านต่างๆ แก่ประชาชน ครูนักเรียน เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๕. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

<u>วิเคราะห์คุณภาพงาน ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข</u>

จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน จะเห็นได้ว่า กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จำเป็นที่จะต้องมีนักวิชาการสาธารณสุข ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงเสนอขอรับความเห็นชอบในการกำหนดอัตรากำลังใหม่ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล กรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๑.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จ่าสิบตำรวจหญิง.....ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง

(วรรณพร สมวรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

(นางสังวาลย์ เขื่อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	

สรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

****

๑. พนักงานเทศบาล	**จำนวน**	**๑๙**	**อัตรา**
๑.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๑๗	อัตรา
๑.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๒	อัตรา
(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นายช่างโยธา (ปง./ ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล	**จำนวน**	**๔**	**อัตรา**
๒.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๓	อัตรา
๒.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	**จำนวน**	**๘**	**อัตรา**
๓.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๘	อัตรา
๓.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	**จำนวน**	**๓**	**อัตรา**
๓.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๓	อัตรา
๓.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา
๕. กรอบอัตรากำลังที่ขอกำหนดใหม่			
๕.๑ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. สรุปรวมอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังทั้งหมด	**จำนวน**	**๓๕**	**อัตรา**
(๗.๑) รวมอัตรากำลังที่มีคนครอง ทั้งหมด	จำนวน	๓๑	อัตรา
(๗.๒) รวมอัตรากำลังว่างตามแผนฯ ทั้งหมด	จำนวน	๓	อัตรา
(๗.๓) ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ทั้งหมด	จำนวน	๑	อัตรา

๗. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(๗.๑) ประมาณรายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง จำนวน ๑๐,๓๙๘,๙๐๐ บาท

(๗.๒) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๕๕๙,๘๓๕ บาท

(๗.๓) รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๑๑,๙๕๘,๗๓๕ บาท

(๗.๔) ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ที่ตั้งไว้ จำนวน ๓๗,๑๕๔,๒๕๐ บาท

(๗.๕) ค่าใช้จ่ายคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ๓๒.๑๙

รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ที่	รายการ	ประจำปี ๒๕๖๗ จ่ายจริง
	<u>ประโยชน์ตอบแทนอื่น</u>	
	(๑) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒๖,๐๐๐.๐๐
	(๒) เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนดในลักษณะดังนี้	-
	(๒.๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	-
	(๒.๒) ค่าตอบแทนพิเศษ	-
	(๒.๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๑๖๑,๙๙๐.๐๐
	(๒.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	-
	(๒.๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	-
	(๒.๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-
	(๒.๗) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-
	(๒.๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-
	(๒.๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	-
	(๒.๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา	-
	(๒.๑๑) เงินวิทยฐานะ	-
	(๒.๑๒) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	-
	(๒.๑๓) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-
	(๓) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ	-
	(๔) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-
	(๕) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	๓๗,๓๙๐.๐๐
	(๖) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	(๗) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-
	(๘) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-
	(๙) เงินค่าเช่าบ้าน	๓๗๑,๐๐๐.๐๐
	(๑๐) เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่	-

ที่	รายการ	ประจำปี ๒๕๖๗ จ่ายจริง
	(๑๑) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
	(๑๒) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
	(๑๓) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือน	-
	ผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	
	(๑๔) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๖๘,๕๔๖.๐๐
	(๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๔๕,๐๐๐.๐๐
	(๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-
	(๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไ	-
	และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	
	(๑๘) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงง	-
	(๑๙) ทุนการศึกษา	-
	(๒๐) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-
	(๒๑) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๒,๔๔๙.๐๐
	(๒๒) เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	-
	รวม	๑,๕๑๒,๓๗๕.๐๐

(นางเจนจิรา บำรุง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายวรเทพ โกษา)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหล่ม

รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ที่	รายการ	ประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณตั้งไว้
	<u>ประโยชน์ตอบแทนอื่น</u>	
	(๑) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๑๐,๐๐๐.๐๐
	(๒) เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนดในลักษณะดังนี้	-
	(๒.๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	-
	(๒.๒) ค่าตอบแทนพิเศษ	-
	(๒.๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๒๗๓,๔๒๐.๐๐
	(๒.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	-
	(๒.๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	-
	(๒.๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-
	(๒.๗) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-
	(๒.๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-
	(๒.๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	-
	(๒.๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา	-
	(๒.๑๑) เงินวิทยฐานะ	-
	(๒.๑๒) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	๓๐,๐๐๐.๐๐
	(๒.๑๓) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-
	(๓) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ	-
	(๔) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-
	(๕) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	๓๙,๖๐๐.๐๐
	(๖) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	(๗) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-
	(๘) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-
	(๙) เงินค่าเช่าบ้าน	๓๘๔,๐๐๐.๐๐
	(๑๐) เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่	-

ที่	รายการ	ประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณตั้งไว้
	(๑๑) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
	(๑๒) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
	(๑๓) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-
	(๑๔) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๙๔,๑๙๖.๐๐
	(๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๗๓,๘๘๑.๐๐
	(๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-
	(๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไ และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-
	(๑๘) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงง	-
	(๑๙) ทุนการศึกษา	-
	(๒๐) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-
	(๒๑) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๗,๐๐๐.๐๐
	(๒๒) เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	-
	รวม	๑,๘๑๒,๐๙๗.๐๐

(นางเจนจิรา บำรุง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายวรเทพ โกษา)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหล่ม