

แผนอัตรากำลังสามปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุง (ครั้งที่ ๒)



เทศบาลตำบลบ้านใหม่
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) 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 นี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านใหม่	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านใหม่	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยากำหนด

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม)

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

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

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม 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 โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน 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 “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

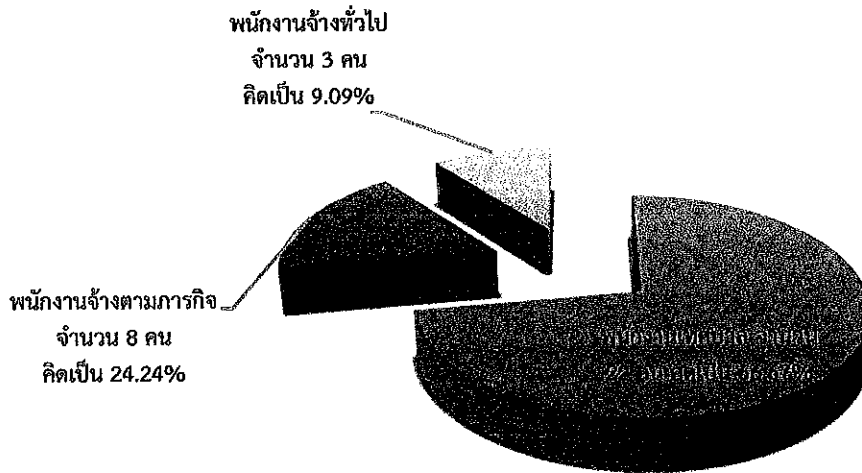
สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 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 เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

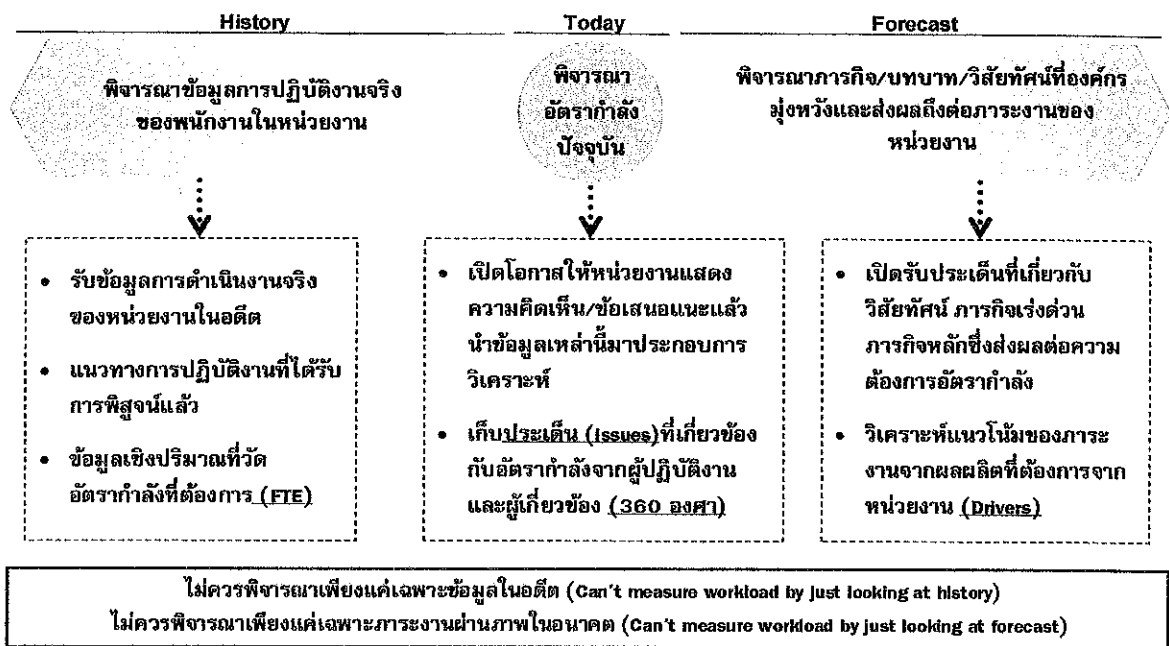
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง

การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

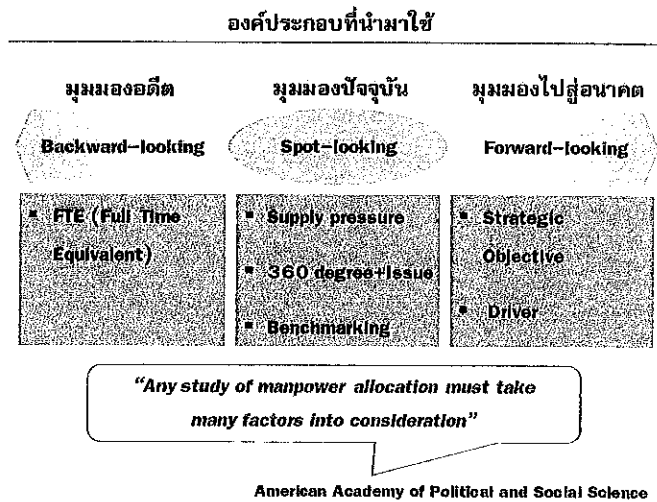
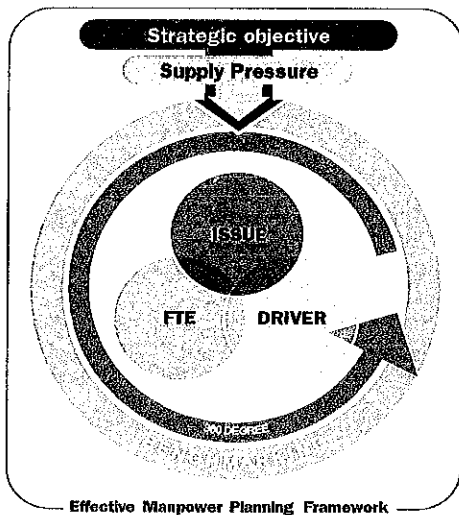
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

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

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

ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านใหม่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

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

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน

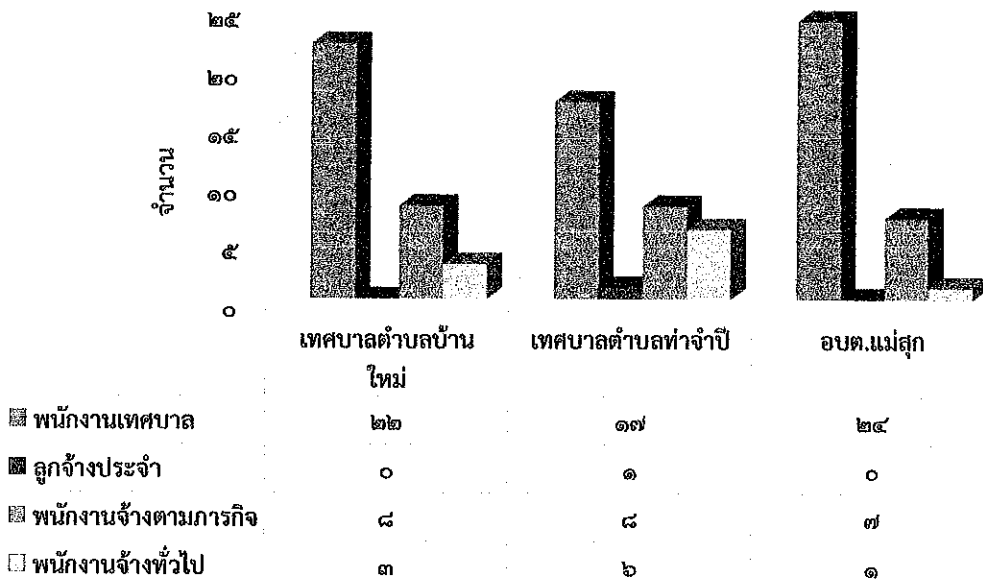
ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมีส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

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

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุ ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



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

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

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

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

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่สามารถวางแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านใหม่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านใหม่โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ 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.ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้านและน้ำใช้ตลอด ๒.น้ำประปาสะอาด สามารถใช้ในการอุปโภคบริโภคได้	๑.ประชาชนในเขตตำบลมีระบบประปาหมู่บ้านเพียงพอและครอบคลุมทั่วถึง ๒.พัฒนาระบบประปาตลอดจนมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
-แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑.แหล่งน้ำธรรมชาติ คูคลอง ตื้นเขิน ๒.ไม่มีแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง	๑.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่สร้างขึ้นเอง และแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีน้ำเพียงพอต่อการเกษตรกรรม	๑.มีการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน เพื่อให้มีน้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น ๒.จัดสร้างฝายเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	๑.การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ๒.สถานที่รับซื้อและรวบรวมผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย ๓.การผลิต การขนส่ง และบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน	๑.การส่งเสริมความรู้ในการวางแผนการเพาะปลูก ๒.มีสถานที่รับแลกเปลี่ยน ซื้อขายสินค้าทางการเกษตรระดับตำบล ๓.การให้ความรู้ทางด้านการผลิต การขนส่งและการบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน	๑.ประชาชนในหมู่บ้านมีความรู้ และสามารถวางแผนการเพาะปลูก การผลิตรายการขนส่งและการบรรจุหีบห่อที่ได้มาตรฐาน ๒.สามารถจัดสถานที่รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทางการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

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

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข ปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๕. ปัญหาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๕.๑ ประชาชนไม่ให้ความ สำคัญในการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาด จิตสำนึกในการอนุรักษ์และ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๒. การบุกรุกป่าที่สาธารณะ ประโยชน์เพื่อทำการเกษตร ๓. การทิ้งขยะมูลฝอยในที่ สาธารณะที่รกร้างว่างเปล่า</p>	<p>๑. สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้ แก่ประชาชน/เยาวชนใน หมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจ ในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๒. รณรงค์การปลูกป่าทดแทน พื้นที่ป่าที่ถูกทำลายทั้งใน บริเวณที่สาธารณะประโยชน์ และเขตชุมชน ๓. ปรับปรุงระบบกำจัดสิ่ง ปฏิกูลและขยะมูลฝอยให้ถูก สุขลักษณะ</p>	<p>๑. ประชาชนมีจิตสำนึกในการ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่เหลือน้อยอยู่มาก ยิ่งขึ้น เป็นการลดการสูญเสีย ทรัพยากรธรรมชาติได้อีกทาง หนึ่ง</p>
<p>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข ๖.๑ ปัญหาการคุ้มครองด้าน การรักษาพยาบาล</p>	<p>๑. การสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง กับการรักษาพยาบาลยังไม่ ทั่วถึงและดีพอ ๒. การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและดีพอ ๓. การประชาสัมพันธ์ด้าน สุขภาพอนามัยยังมีน้อยและ ไม่ต่อเนื่อง</p>	<p>๑. มีการสงเคราะห์เกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลทั่วถึง ทุกกลุ่ม ๒. ส่งเสริม/รณรงค์ป้องกัน และให้ความรู้แก่ประชาชนใน การป้องกันและควบคุมการ แพร่ระบาดของโรคติดต่อ ต่างๆอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ประชาชนในตำบลได้รับ การสงเคราะห์เกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ๒. ประชาชนในตำบลได้รับความ รู้ความเข้าใจเรื่องการ ป้องกันและการควบคุมการ แพร่ระบาดของโรคติดต่อและ สามารถลดปริมาณการแพร่ ระบาดให้น้อยลง</p>
<p>๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗.๑ ปัญหาการจัดกิจกรรม ทางศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๑. การขาดการส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนาและ วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ๒. เยาวชนไม่ให้ความสำคัญใน ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดี งามของท้องถิ่น</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมทางศาสนาและ วัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ ประชาชนและเยาวชนมีส่วน ร่วมในกิจกรรมและสร้าง จิตสำนึกให้เห็นความสำคัญ ของขนบธรรมเนียมประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p>๑. สามารถอนุรักษ์กิจกรรม ทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดี งามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

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

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการพัฒนา

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

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

โอกาส

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

๕. รัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลและจังหวัดเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
๗. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรค

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปัญหาเสพติด การว่างงานนอกฤดูการผลิต ภาวะค่าครองชีพที่สูง
๓. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนระยะสั้น
๔. ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาที่เป็นส่วนรวมเน้นการพัฒนาเฉพาะชุมชน/หมู่บ้านตนเอง
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นล้าสมัยวัฒนธรรมตนเอง และก่อให้เกิดปัญหาต่อเยาวชน

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง(ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น โดยการ วิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT เทศบาลตำบลบ้านใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ 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 มีน้ำประปาที่ถูกละกษณะใช้ทั้งน้ำอุปโภคและบริโภค 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 การสังคม สงเคราะห์ต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ

๓.๘ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๙ สนับสนุนและส่งเสริมด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนร่วมสร้างประชาคมต่อต้านยาเสพติด ตามแนวทางของรัฐบาล

๓.๑๐ สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรม และการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเข้ารับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานได้

๔.๒ พัฒนาและดูแลรักษาความสะอาดในเขตเทศบาล ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอกับ การปฏิบัติงาน มีบุคลากร ที่เพียงพอ จัดเก็บขยะตามซอยต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงเพียงพอกับปริมาณขยะอย่างเหมาะสม

๔.๓ รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดและลดปริมาณขยะ

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

๔.๕ รณรงค์ให้ผู้ประกอบการ และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในตำบลบ้านใหม่ และช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

๔.๗ ส่งเสริมสุขภาพ โดยการออกกำลังกาย และกิจกรรมด้านนันทนาการ

๕. นโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๑ ด้านการป้องกันอัคคีภัย และบรรเทาสาธารณภัย จะดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้ทันสมัยพร้อมทั้งใช้งานป้องกันภัยได้ตลอดเวลา

๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้กับพนักงานทุกสังกัด โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการสาธารณะ

๕.๓ จัดทำแผนป้องกันภัย และระงับอัคคีภัย เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ

๕.๔ ดำเนินการฝึกอบรม ทบพวนและสนับสนุนกิจการอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร

๖.๑ ยึดหลักธรรมาภิบาลบริหารตำบล

ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารเพื่อการพัฒนาตำบลบ้านใหม่ อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน 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 เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

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 พัฒนารักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริการ

๓ เป้าประสงค์

- ๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒. ชุมชนมีความเข้มแข็ง
- ๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔. น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน
- ๕. รักษาธรรมชาติไม่ถูกทำลาย
- ๖. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมี ประสิทธิภาพ
- ๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘. เกิดทุนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๙. สร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
- ๑๐. เทศบาลมีการบริหาร งานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๑๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔ ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละของรายได้ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนมีความเข้มแข็ง

ความเข้มแข็ง

๓. ระดับความสำเร็จของประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการตามหลักหลักธรรมาภิบาล

๕. ค่าเป้าหมาย

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

๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)

๓. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๔. ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๕. ร้อยละของเทศบาลที่ผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)

๖ กลยุทธ์

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการลงทุน

๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน

๓. พัฒนาสนับสนุนบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. การส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง

๖. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิตภายใต้การอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน

๒. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปท.เพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดอง
สมานฉันท์ของคนในชาติ

๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงภายใน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๕

๑. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการทำงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ
การท่องเที่ยวและการลงทุน

๒. การส่งเสริมการเกษตรพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชนมีน้ำอุปโภค
บริโภคตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่าง
มีประสิทธิภาพ

ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดฝึกอบรม การส่งเสริม
การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๖. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๘. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๑๐. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๑๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ 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 ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านใหม่ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ (ระดับองค์กร)

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลบ้านใหม่ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และจากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญห ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๑	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของรองนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของที่ปรึกษานายกเทศมนตรี - งานกิจการสภาเทศบาล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานนิติการ - งานการเลือกตั้ง - งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของรองนายกเทศมนตรี - งานเลขานุการของที่ปรึกษานายกเทศมนตรี - งานกิจการสภาเทศบาล - งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานนิติการ - งานการเลือกตั้ง - งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกีฬาและนันทนาการ - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

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

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

ลำดับ	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๔	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ 	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานแพทย์แผนไทย - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ 	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / 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 อื่นดับ คศ. ๒	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการ คลัง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓๕	๓๕	๓๖	๓๖	-	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร
อัตรากำลังและงบประมาณสำนักงบประมาณหรือส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่ควรจะมี		อัตราค่าเดิม		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ		
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำตัว (๒)	จำนวน	จำนวน	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด			
๒๘	กองช่าง																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๕๕๗,๘๘๐	๖๐๘,๐๐๐	๕๖,๕๕๐		
๓๐	นายช่างโยธา	(ป.ก./ช.ก.)	๑	๐	๒๘๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๙๒,๕๒๐	๔,๗๒๐	ว่างเต็ม	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๕๓,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๕๓,๓๒๐	๒๖๒,๐๔๐	๘,๖๔๐	๒๐,๑๑๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๓,๐๕๐	๐	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๕๓,๐๕๐	๑๖๓,๗๗๐	๑๐,๗๒๐	๑๑,๘๕๐	
	กองสวัสดิการชุมชนและสิ่งแวดล้อม																	
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๘๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๕๕๘,๘๒๐	๖๙๐,๘๒๐	๑๓๒,๐๐๐	๓๗,๕๑๐	
๓๔	นักวิชาการสาธารณสุข	(ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๓๕๕,๘๒๐	๐	๑	๑	-	๐	๓๕๕,๘๒๐	๓๕๕,๘๒๐	๓๕๕,๘๒๐	๓๕๕,๘๒๐	๓๕๕,๘๒๐	๓๕๕,๘๒๐	๓๕๕,๘๒๐	ว่างเต็ม
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๓,๐๕๐	๐	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๕๓,๐๕๐	๑๖๒,๗๗๐	๙,๖๔๐	๑๑,๘๕๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๕๓,๐๕๐	๐	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๕๓,๐๕๐	๑๖๒,๗๗๐	๙,๖๔๐	๑๑,๘๕๐	
	หน่วยตรวจลงสภาพภายใน																	
๓๗	นักวิชาการตรวจตรรกซ้อนภายใน	(ป.ก./ช.ก.)	๑	๐	๓๕๕,๘๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๘๒๐	๓๖๗,๘๒๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม	
(๕)	รวม		๓๖	๓๖	๑๐,๑๕๘,๘๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๖	๓๖	-	๓๓๗,๐๘๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๓๗,๐๘๐	๑๐,๑๕๘,๘๐๐	๑๐,๕๐๒,๘๘๐	๓๓๗,๐๘๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ : สถานการณ์ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ใช้กรอบเงินอุดหนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และขอเพิ่มเต็ม (ถ้ามี) ที่ประเภทที่ใช้

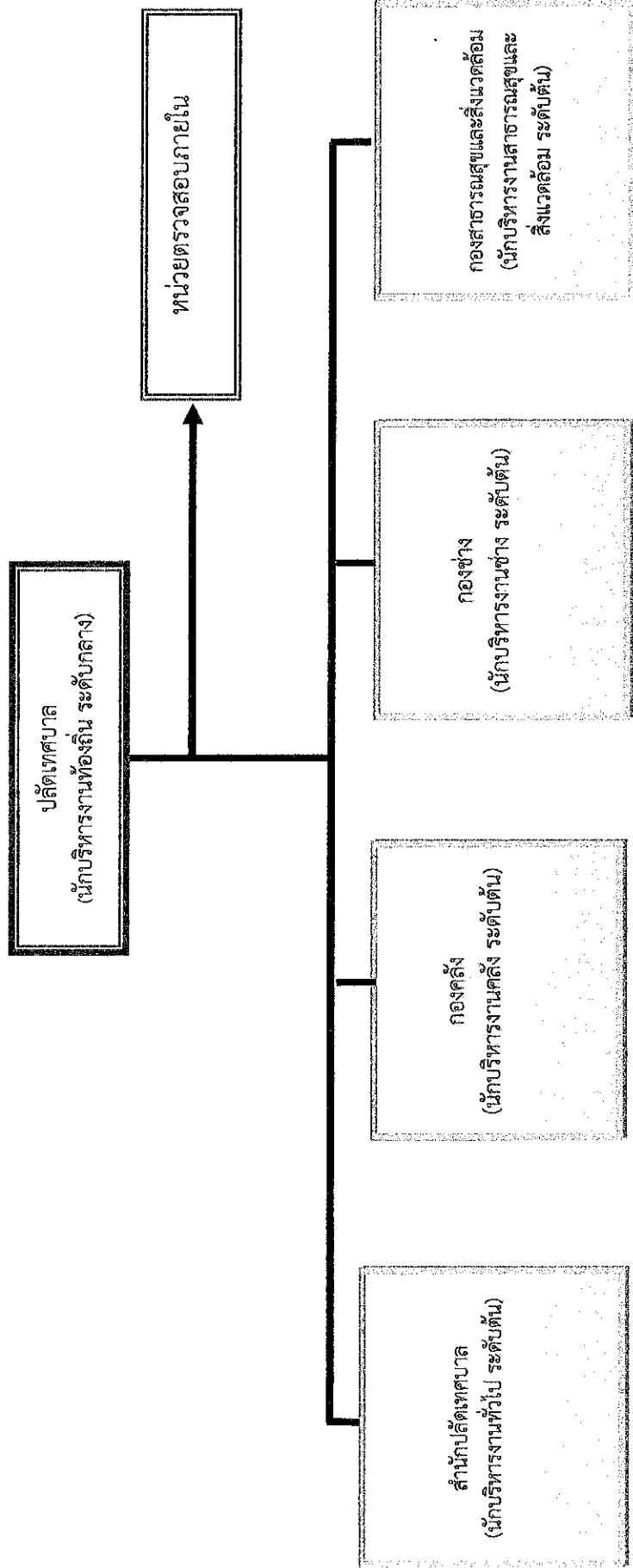
งบประมาณการเพิ่มที่ไม่เป็นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก

ไม่เต็มร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณการเบิกจ่ายตามการขอตัดค่าใช้จ่ายตามวงเงินงบประมาณ ๓๕๖๖ และวงเงินงบประมาณปี ๒๕๖๗ ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๓๕,๓๘๕,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มที่ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๓,๗๐๐,๐๐๐ X ๕%+๓๓,๗๐๐,๐๐๐) = ๓๕,๓๘๕,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๓๗,๑๕๕,๒๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มที่ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๕,๓๘๕,๐๐๐ X ๕%+๓๕,๓๘๕,๐๐๐) = ๓๗,๑๕๕,๒๕๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๓๘,๐๑๑,๖๒๓ บาท งบประมาณการเพิ่มที่ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๗,๑๕๕,๒๕๐ X ๕%+๓๗,๑๕๕,๒๕๐) = ๓๘,๐๑๑,๖๒๓

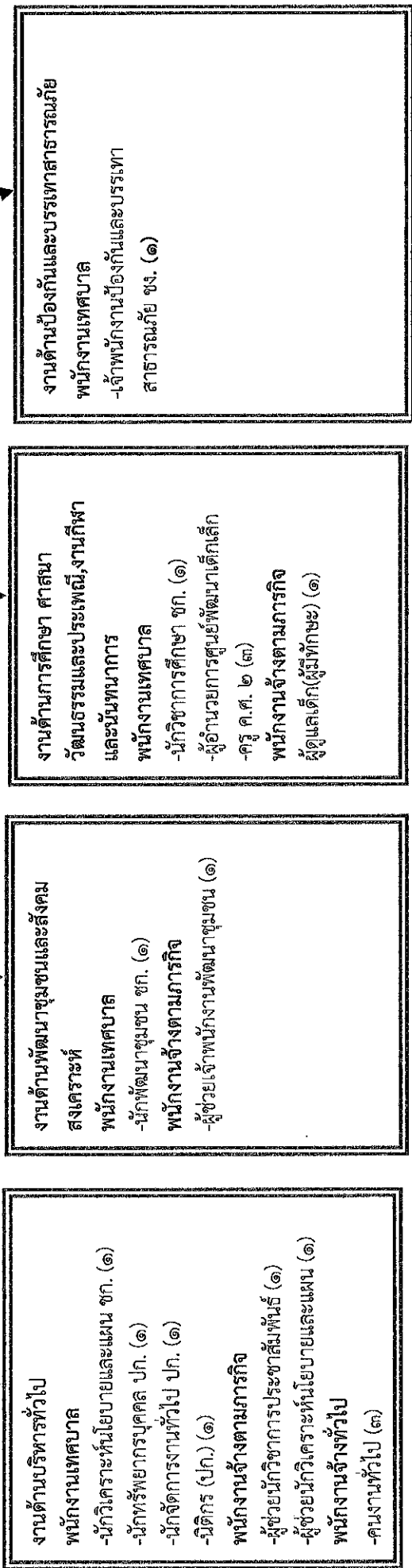
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างของส่วนราชการพนักงานเทศบาล



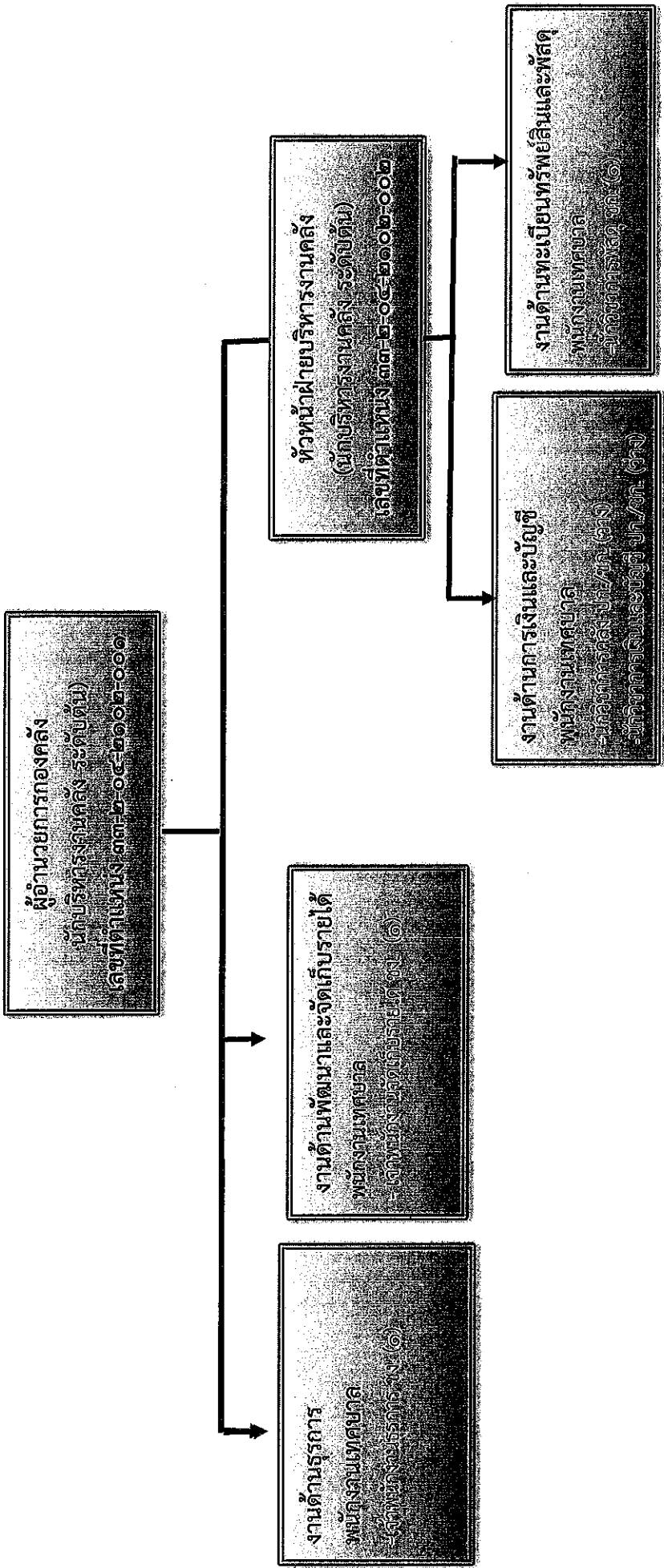
โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑



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

โครงสร้างองค์กร



สายงาน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานจ้าง		หมายเหตุ
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ										
จำนวน	๒	-	-	๓	-	-	๒	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง

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

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

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

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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



งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)

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

๑๑.บัญชีแสดงการจัดกลุ่มเลขผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ.ส.ต.หญิงวรรณพร ธรรมวรรณ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๕๘,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
๒	นางพนัสกร มงคลชัย	ร.ม. สาขาวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๕๘,๐๘๐ (๕๘,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒๕๘,๐๘๐
๓	น.ส.เกื้อฤดี ทอดเอก	บ.ม.บริหารธุรกิจ	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๘๓,๘๘๐ (๒๔,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๘๘๐
๔	น.ส.จุฬารัตน์ ลาขุน	ร.บ.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๕๓๕,๙๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๕๓๕,๙๒๐
๕	น.ส.จิตติกันต์ คำป่า	ร.บ.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๕๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๕๕๒,๓๒๐
๖	นายเชษฐา อุดตะมา	ร.บ.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๕๕๕,๕๒๐
๗	นางวิภากร ลาหยศ	ศ.ค.ม.การบริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	นายอมรเทพ คำแก่น	ศ.ค.บ. การตลาด	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	จ.พ.บ.รองบริหารราชการมกี	จ.ง.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	จ.พ.บ.รองบริหารราชการมกี	จ.ง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๙	นางสาววิญญรัตน์ ไชยบุญรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๗๖,๙๒๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๒๐
๑๐	นางทิวาลัย ตาสาย	บ.บ.การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๐,๓๒๐ (๑๗,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๓๒๐
๑๑	นางสุคนธา ดอนมูล	ป.ว.ส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๑,๑๐๐ (๑๔,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๑๐๐
๑๒	นายเสริมศักดิ์ คำพุด	ศ.ค.บ. ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๖๘,๒๔๐ (๒๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๘,๒๔๐
๑๓	นางณิชา ไชยริง	ป.ว.ส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นายบรรจบ นันทวัฒน์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายบรรจบ พงษ์ภาลา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราที่ตั้งเดิม			กรอบอัตราที่ตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	นางจันทร์พอง พรหมเผ่า	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์ส่งเสริมเมล็ดพันธุ์											
๑๗												
๑๘	นางนงเยาว์ ลินทุญญ์	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศ.๒	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๒๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศ.๒	-	-	-	เพิ่มชื่อตำแหน่งใหม่
๑๙	นางสาวพูนชชาติ เมืองวงศ์	ศ.บ.การบริหารการศึกษา	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศ.๒	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางเดือนเพ็ญ ตันเพ็ญ	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศ.๒	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๒๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	โรงเรียนดัง											
๒๑	นางสาวสุพรรณิณี ไชยเลิศ	ศ.บ. การจัดการทั่วไป	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๕๒,๖๘๐ (๔๖,๓๘๐x๑๒)	-	-	๕๕๘,๖๘๐
๒๒	ปริญญ์ตรี	ปริญญ์ตรี	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๒๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นางอัญญ์วิภา แก้วก่า	บ.บ. การบัญชี	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๔๗๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๗๕,๗๒๐
๒๔	นายสมเกียรติ โจษนัน	บ.บ. การตลาด	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๕๒๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๕	นางอัญชนวดี พงษ์ศรี	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพิเศษ	ช.ก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพิเศษ	ช.ก.	๕๒๘,๒๘๐ (๓๕,๖๙๐x๑๒)	-	-	๕๒๘,๒๘๐
๒๖	นางอัญชนวดี พงษ์ศรี	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๕๒๘,๒๘๐ (๓๕,๖๙๐x๑๒)	-	-	๕๒๘,๒๘๐
๒๗	นางนงพิทยา สุภากุล	ร.บ.การปกครองท้องถิ่น	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๕๒๘,๒๘๐ (๓๕,๖๙๐x๑๒)	-	-	๕๒๘,๒๘๐
	เมืองช้าง											
๒๘	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยทอง	ว.ต.ม. การบริหารงานก่อสร้าง	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๕๘,๘๘๐ (๔๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๕๕๘,๘๘๐
๒๙	-	-	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ป.ช.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ป.ช.	๒๕๗,๙๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
	พณิชยการจังหวัดสมุทรสาคร											
๓๐	นายไชยมงคล โลหะกิจ	ปว.ส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๒๕๐,๐๘๐ (๒๐,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๐,๐๘๐
๓๑	นางสาวณิชา พรหมเผ่า	ปว.ส. สาขาวิชา ธุรการห้องเรียนและการโรงแรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๕๒๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๕๒๐

๓๑.บัญชีแสดงรายการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราที่เดิม		กรอบอัตราที่ใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ
๓๒	นางสาวอรรณพพร และสิ่งแวดล้อม สืบเอกสมบูรณ์ ธานีสิทธิ์	ค.บ. สาขาเศรษฐศาสตร์	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๐,๙๖๐
๓๓	ปริญญัตริ		๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐		๖๖
๓๔	นางสาวอรรณพพร	ปวส.สาขาวิชาทางเลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๔๘,๕๒๐ (๑๒,๕๖๐x๑๒)		๑๓๕,๐๐๐
๓๕	นางสาวจุฑามาศ คนงาน	บธ.บ.วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	๑๔๘,๒๐๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)		๑๓๕,๐๐๐
๓๖	-	หน่วยตรวจฉอมยาพิษ	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ป.ก./ช.ก.)	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ป.ก./ช.ก.)	๓๕๕,๓๒๐		๖๖

หมายเหตุ ที่ ๓๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งได้กำหนด ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะดำเนินการสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งได้ตั้งเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราที่ว่างและงบประมาณหากสำนักงานได้งบประมาณหรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาล

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

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

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

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านใหม่เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์การปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตนอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตาม ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด ความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม

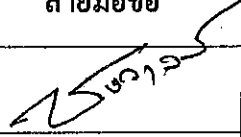
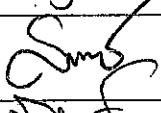
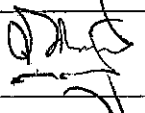
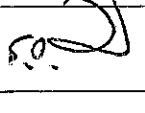
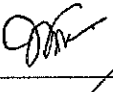
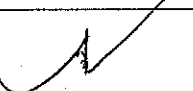
(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง ประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก

๑. มติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘
๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒)
ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันพฤหัสบดี ที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสังวาลย์ เชื้อนวัง	ประธานกรรมการ		นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่
๒	จำลองตำรวจหญิงวรรณพร สมวรรณ	กรรมการ	จ.ต.หญิง ท. ๒.	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่
๓	นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหอม	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองช่าง
๕	นายสมบูรณ์ ธนะสิทธิ์	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๖	นางพนัชกร มงคลกุลชัย	กรรมการ/ เลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัด
๗	นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๘	นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญเกียรติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ริญญรัตน์	นิติกรชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันพฤหัสบดี ที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสังวาลย์ เชื้อนวัง	ประธานกรรมการ	สังวาลย์ เชื้อนวัง	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่
๒	จ.ส.ต.หญิง วรณพร สมวรรณ	กรรมการ	วรรณพร สมวรรณ	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่
๓	นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ	กรรมการ	สุพรรณิ ไชยเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหอม	กรรมการ	ภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหอม	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕	นายสมบูรณ์ ณะสิทธิ์	กรรมการ	สมบูรณ์ ณะสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๖	นางพนัชกร มงคลกุลชัย	กรรมการ/ เลขานุการ	พนัชกร มงคลกุลชัย	หัวหน้าสำนักปลัด
๗	นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน	ผู้ช่วยเลขานุการ	จุฬากาญจน์ ลำพูน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๘	นางสาวริญญรัตน์ ไชยบุญเกียรติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ริญญรัตน์ ไชยบุญเกียรติ	นิติกรชำนาญการ

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	-	-	-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว นางสังวาลย์ เชื้อนวัง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่ ทำหน้าที่
ประธานของที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ
ดังต่อไปนี้

/๑. นายก.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

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

- | | |
|--|------------------------|
| 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 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการพิจารณา การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ และดำเนินการส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณา

นางพนัชกร มงคลกุลชัย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีทั้งหมด ๖ คน และมีผู้ช่วยเลขานุการ กรรมการและเลขานุการ จำนวน ๒ คน ซึ่งในวันนี้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมครบทุกคน

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี -

/ ระเบียบ.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

นางสังวาลย์ เชื้อนวัง ลำดับต่อไป ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ได้ชี้แจงต่อไป
ประธานกรรมการ

นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน สืบเนื่องจากกองคลัง มีความประสงค์ขอความเห็นชอบการปรับปรุง
ผู้ช่วยเลขานุการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒

พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีความประสงค์ขอความเห็นชอบปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
ซึ่งเป็นตำแหน่งใหม่ ตามบันทึกข้อความกองคลัง ที่ พย ๕๔๗๐๒/๒๐๗ ลงวันที่
๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุม
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง
กำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน
ราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงิน
อุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดย
กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง
ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาล
คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ
โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ
การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยัง
ไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความ
เห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

/ง.การขออนุมัติ.....

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งให้พิจารณาถึงความจำเป็น ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

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

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

จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
กรรมการ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน 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 ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น

นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
กรรมการ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องการในส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่

/ของเทศบาล.....

ของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังกล่าว โครงสร้างอัตรากำลังกองคลัง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ คน และพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ คน จากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายที่ผ่านมาพบว่า กองคลังมีภาระงานและปริมาณงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้นหลายด้าน มีปริมาณงานที่ละเอียด มีความหลากหลาย กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการคลัง งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดโครงสร้างบุคลากรของกองคลังให้มีความเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เหมาะสมสำหรับกรปฏิบัติงาน และปริมาณงานในความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีบุคลากรในสายงานบริหารที่มีความรู้ ความสามารถที่ครอบคลุมปริมาณงานทั้งหมด และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น รองรับต่อการกระจายอำนาจหน้าที่ตามระเบียบฯ รวมทั้งเพื่อให้การบริหารจัดการทันต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการประชาชนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทัวถึง และมีโครงสร้างเป็นไปตามระเบียบฯและเอื้อประโยชน์ในการดำเนินงานราชการอย่างสูงสุด โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ภาระงาน และความจำเป็นต่อการบริหารราชการเป็นสำคัญ ดังรายละเอียดตามเอกสารประกอบ กองคลัง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงขอความเห็นชอบกำหนดกรอบโครงสร้าง “หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง” ตำแหน่ง “นักบริหารงานการคลัง” ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ต่อไป

/นายภาคย์.....

นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหอม เรียนคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ได้ดำเนินการตามแผน
 กรรมการ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการ
 กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลซึ่งเป็
 การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการกำหนดกรอบ
 อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างต่างๆ ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้าน
 บุคลากรที่มีแนวโน้มที่จะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม
 มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

สิบเอกสมบูรณ์ ธนะสิทธิ์ หากกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังเรียบร้อยแล้ว ในปีงบประมาณต่อไป
 กรรมการ เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเท่าใด และมีแนวโน้มที่จะเกินกว่า
 ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือไม่

นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ เงินที่จะเพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
 กรรมการ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ของปีที่ผ่านมาและปีที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง
 เฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกิน ร้อยละ ๓๕

๑.๑ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของปีที่ผ่านมา (๒๕๖๗)

- เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จำนวน ๓๕ อัตรา	=	๘,๐๕๖,๙๒๘.๑๓
- เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามจ่ายจริงปี ๒๕๖๗)	=	๑,๔๓๒,๓๕๙.๔๘
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	=	๓๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
	=	$\frac{๘,๐๕๖,๙๒๘.๑๓ + ๑,๔๓๒,๓๕๙.๔๘ \times ๑๐๐}{๓๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐}$ = ๒๖.๗๓

คิดเป็น ๒๖.๗๓ %

๑.๒ ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของปีปัจจุบัน (๒๕๖๘)

- เงินเดือนค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปี๒๕๖๘) จำนวน ๓๕ อัตรา	=	๑๐,๓๙๘,๙๐๐.๐๐
- เงินที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	=	๔๑๑,๖๐๐.๐๐
- เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามเทศบัญญัติงบประมาณ ปี ๒๕๖๘)	=	๑,๕๑๔,๘๐๕.๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	=	๓๖,๖๐๐,๐๐๐.๐๐
	=	$\frac{๑๐,๓๙๘,๙๐๐ + ๔๑๑,๖๐๐ + ๑,๕๑๔,๘๐๕ \times ๑๐๐}{๓๖,๖๐๐,๐๐๐.๐๐}$ = ๓๓.๖๘

คิดเป็น ๓๓.๖๘ %

การคำนวณหาค่าเฉลี่ย = $\frac{๒๖.๗๓ + ๓๓.๖๘}{๒}$ = ๓๐.๒๑ %

สรุป ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน
 ตามหลักเกณฑ์ที่ ๑ เฉลี่ยร้อยละ ๓๐.๒๑ %

/***/ค่าใช้จ่าย:.....

๒. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งใหม่ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ รายละเอียดดังนี้

- เงินที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) ปี ๒๕๖๘ = ๔๑๑,๖๐๐.๐๐

๒.๑. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๒.๑.๑. เงินเดือนหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง

การคำนวณหาค่ากลางเงินเดือน

$$= \frac{\text{ขั้นต่ำสุด} + \text{ขั้นสูงสุด}}{2} = \text{เงินเดือน}$$

$$= \frac{๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐}{2} = ๓๒,๘๐๐ \text{ ต่อเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๓๙๓,๖๐๐$$

$$\text{เงินเดือน เป็นเงิน} = ๓๙๓,๖๐๐ \text{ บาท}$$

๒.๑.๒. เงินประจำตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง

$$= ๑,๕๐๐ \text{ ต่อเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๑๘,๐๐๐$$

$$\text{เงินประจำตำแหน่ง เป็นเงิน} = ๑๘,๐๐๐ \text{ บาท}$$

$$\begin{aligned} \text{**** ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นเงิน} &= ๓๙๓,๖๐๐ + ๑๘,๐๐๐ \\ &= ๔๑๑,๖๐๐ \text{ บาท} \end{aligned}$$

๒.๒. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒.๒.๑. เงินเดือนหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง

การคำนวณหาเงินเดือนเพิ่มขึ้นต่อเดือน

$$= \frac{(๑ \text{ ขั้นต่ำสุด} + ๑ \text{ ขั้นสูงสุด})}{2} = \text{เงินเดือนเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)}$$

$$๑ \text{ ขั้นต่ำสุด} = \frac{๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐}{2} = ๘๔๐$$

$$๑ \text{ ขั้นสูงสุด} = \frac{๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๔๐}{2} = ๑,๔๓๐$$

$$\text{เงินเดือนเพิ่มขึ้น} = ๘๔๐ + ๑,๔๓๐ = ๑,๑๓๕ \text{ ต่อเดือน} \times ๑๒ = ๑๓,๖๒๐$$

$$\text{เงินเดือน เป็นเงิน} = ๓๙๓,๖๐๐ + ๑๓,๖๒๐ = ๔๐๗,๒๒๐$$

๒.๒.๒. เงินประจำตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง

$$= ๑,๕๐๐ \text{ ต่อเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๑๘,๐๐๐$$

$$\text{เงินประจำตำแหน่ง เป็นเงิน} = ๑๘,๐๐๐ \text{ บาท}$$

$$\begin{aligned} \text{**** ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เป็นเงิน} &= ๔๐๗,๒๒๐ + ๑๘,๐๐๐ \\ &= ๔๒๕,๒๒๐ \text{ บาท} \end{aligned}$$

/จ.ส.ต.หญิง.....

จ.ส.ต.หญิงวรรณพร สมวรรณ รายละเอียดเงื่อนไขการประเมิน งบเพื่อการพัฒนา จากการตราเทศบัญญัติ
 กรรมการ รายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ
 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วน
 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบเพื่อการพัฒนา ในส่วน
 ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่เป็นร้อยละเท่าใด ผ่านเกณฑ์เงื่อนไขการประเมินหรือไม่

นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ งบเพื่อการพัฒนา จากการตราเทศบัญญัติรายจ่ายเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ
 กรรมการ งบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งให้รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง รวมถึงงบประมาณด้าน
 การพัฒนาบุคลากร คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน
 งบอุดหนุนกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษาหรืองบเพื่อการลงทุนอื่น
 ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ เป็นร้อยละ ๓๔.๒๕ ผ่านเกณฑ์เงื่อนไขการประเมิน
 ซึ่งตามหลักเกณฑ์ กำหนดว่ามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่าย
 ประจำปี รายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปค่าใช้จ่าย งบเพื่อการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ รายละเอียดดังนี้

ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	จำนวน	๘๐๗,๙๐๐.๐๐ บาท
งบเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร	จำนวน	๔๓,๖๕๐.๐๐ บาท
งบเพื่อการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ	จำนวน	๑๐,๒๕๑,๕๒๐.๐๐ บาท
งบเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา อาหารเสริม(นม) อาหารกลางวัน	จำนวน	๖๐๖,๔๕๖.๐๐ บาท
งบเพื่อการพัฒนาด้านเงินอุดหนุน	จำนวน	๔๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน	๑๒,๑๕๙,๕๒๖.๐๐ บาท

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)

- ๑. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๓๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
- ๒. ตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาฯ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๒,๑๕๙,๕๒๖.๐๐ บาท

$$\frac{๑๒,๑๕๙,๕๒๖.๐๐}{๓๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐} \times ๑๐๐ = ๓๔.๒๕๒๑$$

ดังนั้น รายจ่ายเพื่อการพัฒนา เท่ากับ ๓๔.๒๕ %

นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ รายละเอียดเงื่อนไขการประเมิน การกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน จำนวนไม่เกิน
 กรรมการ ๒ ฝ่าย หรือกลุ่มงาน เทศบาลตำบลบ้านใหม่ผ่านเกณฑ์ เงื่อนไขการประเมิน
 เป็นกรณี ๓.๒ กรณีกำหนดฝ่าย ตามหนังสือสำนักงาน กท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๕
 ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดดังนี้
 (๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
 (๒) สายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยต้องมี ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา
 ซึ่งมีอยู่ในโครงสร้างแผนอัตรากำลังแล้ว คือ ประเภทวิชาการ ๒ อัตรา คือ
 ๑.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) และ ๒.นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)

/นางสังวาลย์.....

นางสังวาลย์ เชื้อนวัง
ประธานฯ นำเห็นใจกองคลังที่มีภารกิจงานมีเพิ่มมากขึ้น มีความหลากหลายในงาน
ทั้งงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงาน
อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกองคลัง เมื่อมีปริมาณงานเยอะ ทำให้ต้องมีการควบคุม
ดูแลการทำงานในทุกด้านมากขึ้น มีผู้ใดจะสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
หรือไม่

ที่ประชุม -ไม่มี-

นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ผู้ช่วยเลขานุการ ในครั้งนี้ หากมีการปรับปรุงก็จะเป็นการปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่จะ
เสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ซึ่งปัจจุบัน
มีกรอบอัตรากำลังเดิม และที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

สรุปการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๐	อัตรา
๑.๑ ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	๑๖	อัตรา
๑.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๔	อัตรา
(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	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	๒	อัตรา
๔.๒ ตำแหน่งว่าง	จำนวน	๑	อัตรา

/๕. กรอบอัตรา...

๕. กรอบอัตรากำลังที่ขอกำหนดใหม่

๕.๑ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๖. สรุปรวมอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังทั้งหมด

จำนวน ๓๖ อัตรา

๖.๑ รวมอัตรากำลังที่มีคนครอง ทั้งหมด

จำนวน ๒๙ อัตรา

๖.๒ รวมอัตรากำลังว่างตามแผนฯ ทั้งหมด

จำนวน ๖ อัตรา

๖.๓ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ทั้งหมด

จำนวน ๑ อัตรา

นางสังวาลย์ เชื้ออนวัง
ประธานกรรมการ

เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบแล้ว มีท่านใดจะสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม
ถ้าไม่มี เลขานุการฯ แจ้งเกณฑ์การประเมินให้คณะกรรมการทราบด้วย

นางสาววิญญรัตน์ ไชยบุญเกียรติ เกณฑ์การประเมินพื้นฐาน สำหรับกรณีนี้ คือ ผู้อำนวยการกองคลังประสงค์
ผู้ช่วยเลขานุการ จะปรับปรุงโครงสร้างกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง
ระดับต้น) ผลการประเมินตนเองผ่านเกณฑ์ ตามรายละเอียดเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	ผลการประเมินตัวเอง
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีงบประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์
๒.	การตราเทศบัญญัติรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) (ตามหนังสือ ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งให้รวมค่าครุภัณฑ์ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง รวมถึงงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร งบประมาณด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการลงทุนอื่น)	ผ่านเกณฑ์

๓.	การกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน จำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย หรือกลุ่มงาน เป็นกรณี ๓.๒ กรณีกำหนดฝ่าย (หนังสือสำนักงาน กท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓) (๑) หัวหน้าฝ่าย.....(นักบริหารงาน.....ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (๒) สายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยต้องมี ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา	ผ่านเกณฑ์
๔.	เสนอปริมาณงานและคุณภาพงานตามความเหมาะสมและประหยัด	ผ่านเกณฑ์
๕.	ผ่านการประเมินค่างาน โดยต้องได้คะแนนรวม ตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป ตามหนังสือสำนักงาน กท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓	ผ่านเกณฑ์

นางสังวาลย์ เชื้อนวัง ประธานกรรมการฯ ขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ จะให้ความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่ง ใหม่ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ หรือไม่

ที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีมติเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดตำแหน่ง ใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยให้เสนอขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) พิจารณาต่อไป

นางสังวาลย์ เชื้อนวัง ประธานกรรมการฯ ในเมื่อมีมติเป็นเอกฉันท์ ดังนั้น จึงขอมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ จัดเตรียมเอกสาร และประสานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเอกสารเสนอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

นางสังวาลย์ เชื้อนวัง ประธานกรรมการฯ คณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วยใครบ้าง

/นางสาวจุฬาภรณ์

นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน คณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย
ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. จังหวัดคัดเลือก ประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จังหวัด กรรมการ
คัดเลือก จำนวน ๒ คน
๓. ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาลที่เสนอข้อกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ
ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จังหวัด คัดเลือก ๑ คน
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ
โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ ๑ คน

กรรมการประเมินในส่วนของ ข้อ ๓. ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเสนอข้อกำหนดหรือปรับปรุง ในการประเมินครั้งนี้จะขอความอนุเคราะห์จากผู้ใด เพื่อส่งรายชื่อไปให้ ก.ท.จังหวัด พิจารณาคัดเลือกเป็นกรรมการ

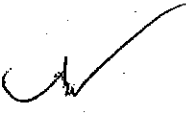
ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลบ้านใหม่ขอความอนุเคราะห์จาก นายกระวี เงินสม ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘ ตำบลบ้านใหม่ พิจารณาคัดเลือกเป็นคณะกรรมการประเมิน และมอบหมายให้ งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นางสังวาลย์ เชื้อนวัง - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใด จะเสนอเรื่องอะไรอีกบ้าง ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม
ประธานกรรมการ


ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ


(นางสาวจุฬากาญจน์ ลำพูน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

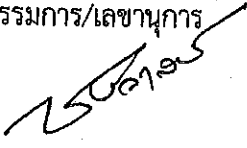
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ


(นางพนัชกร มงคลกุลชัย)
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ


(นางสังวาลย์ เชื้อนวัง)
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใหม่ โทร. ๐-๕๕๔๖-๓๑๒๓

ที่ พย ๕๕๓๐๑/ ๕๐๗

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เนื่องด้วย เทศบาลตำบลบ้านใหม่ จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบ้านใหม่ นั้น

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ซึ่งได้รับคำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ที่ ๑๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยให้ส่วนราชการที่ประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือปรับลดตำแหน่ง ให้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในความรับผิดชอบ และนำข้อมูลดังกล่าวเสนอในที่ประชุมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสังวาลย์ เชื้อนวัง)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดเทศบาล ๑๓๓-๗๒ กพ. ๒

ผอ. กอ.๒๖๖

หน.ส.ป.

ผอ. กอ.๒๖๖

ผอ. กอ.๒๖๖

ผอ. กอ.๒๖๖

ผอ. กอ.๒๖๖

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันพฤหัสบดี ที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ที่ ๑๓๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่
๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การปรับปรุงอัตรากำลัง
- กองคลัง

มติที่ประชุม

.....

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านใหม่

ที่ ๑๗๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

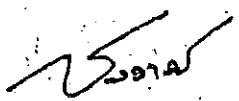
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงแต่งตั้งบุคคลผู้มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เพื่อเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

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

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นางสังวาลย์ เชื้อนวัง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....กองคลัง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โทร..๐-๕๔๕๖-๓๑๒๓.....
ที่.....พย ๕๔๗๐๒ / ๒๐๗.....วันที่..... ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘.....
เรื่อง ขออนุมัติกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

เรื่องเดิม

ด้วยกองคลัง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจให้บริการประชาชนและมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภท การคุมเงินรายได้และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลอง ประจำเดือน รายงานการเงินประจำปี งบแสดงฐานะการเงิน งบแสดงผลการดำเนินงาน งบแสดงสินทรัพย์ส่วนทุน หมายเหตุประกอบงบการเงิน เงินสะสม งานจัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียม งานเกี่ยวกับงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง การลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ งานรายงานขอซื้อขอจ้างในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ งบทรัพย์สิน การตรวจสอบพัสดุประจำปี การจำหน่ายสินทรัพย์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งรายละเอียด มีดังนี้

๑. งานบริหารงานคลัง มีหน้าที่ ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานบริหารทั่วไป งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สินงานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภท การคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การจัดทำรายงานทางการเงิน ตามบัญชีมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ งานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(NEW e-LAAS) ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) , ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) และในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. งานการเงิน มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการเงิน หน้าที่เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การนำส่งเงินประจำวัน การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค การเขียนเช็ค งานลงทะเบียนที่เกี่ยวข้อง การจัดทำรายงานที่เกี่ยวกับงานการเงินต่างๆ งานจัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการเงิน ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภท การคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การจัดทำรายงานทางการเงินประจำเดือน การกระทบยอดเงินฝากธนาคารทุกบัญชี การจัดทำรายงานการเงินประจำปีและงบอื่นพร้อมหมายเหตุประกอบงบการเงิน ตามบัญชีมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ งานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (NEW e-LAAS) , ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

/๓. งานพัฒนา.....

๓. งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ภาษีป้าย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับ งานรับชำระภาษี งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยตรวจรับและพิจารณาแบบแสดงรายการ คำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ ละรายการต่างๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ติดตามเร่งรัดการจัดเก็บภาษี ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษาและนำส่งเงิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี มีหน้าที่เกี่ยวกับงานคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินของเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานสำรวจตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี ปรับปรุงข้อมูลผู้มีหน้าที่ต้องชำระภาษีประเภทต่างๆ งานการบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เชื่อมข้อมูลจากที่ดิน และงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(NEW e-LAAS) งานฐานข้อมูลผู้อยู่ในข่ายเสียภาษี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย เช่น รวบรวมและศึกษาข้อมูลในงานพัสดุ เพื่อกำหนดคุณภาพและมาตรฐานของพัสดุ ตรวจสอบและดูแลการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่างๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง วิธีคัดเลือก วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ การจัดทำประกาศหาผู้รับจ้าง การจัดทำรายละเอียดบัญชีหรือทะเบียนคุมทรัพย์สิน ทะเบียนครุภัณฑ์บัญชีพัสดุ และเครื่องหมายเลขประจำทรัพย์สิน การควบคุมการรับ-จ่ายพัสดุ การซ่อมแซมและดูแลรักษาพัสดุในครอบครองให้มีสภาพที่พร้อมใช้งาน การจำหน่ายพัสดุเมื่อชำรุดหรือเสื่อมสภาพ หรือไม่จำเป็นในการใช้งานทางราชการอีกต่อไป ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การซ่อมแซม การบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ทุกประเภท การร่างเอกสารสัญญา และตรวจความถูกต้องและรายละเอียดของโครงการและสัญญาต่างๆ เช่น สัญญาซื้อ สัญญาจ้าง หนังสือโต้ตอบ และบันทึกเรื่องเกี่ยวกับงานพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สมบูรณ์และสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน การควบคุมเงินประกันสัญญา การจัดทำรายงานพัสดุประจำปี และรายงานต่างๆ ที่เกิดขึ้น การลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) และงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (NEW e-LAAS) ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อเท็จจริง

๑.งานและจำนวนบุคลากรที่อยู่ภายใต้ส่วนราชการกองคลังเทศบาลตำบลบ้านใหม่ มีดังนี้

งานภายใน	พนักงานเทศบาลตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	จ้างเหมาบริการ	รวม
งานบริหารงานคลัง	๑	-	-	-	-	๑
งานธุรการ	๑	-	-	-	-	๑
งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-	๑	๓
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	๑	๒
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-	๑	๒

6

๒. จากจำนวนบุคลากรกองคลังข้างต้น รวมทั้งสิ้น ๙ ราย ซึ่งกองคลังมีภารกิจงานที่หลากหลายทำให้การบริหารจัดการงานภายในกองคลัง ยังไม่รองรับกับภารกิจงานได้อย่างเพียงพอและไม่คล่องตัวเท่าที่ควรในการบริหารงานและการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทันการณ์ เนื่องจากมีปริมาณงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและจะต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

- ๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
- ๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารจัดการภารกิจเทศบาลตำบลบ้านใหม่ ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กองคลังเทศบาลตำบลบ้านใหม่ จึงขอ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เพื่อสอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการให้สามารถดำเนินงานได้รวดเร็วรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงเห็นควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการต่อไป

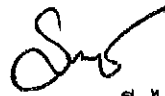
ส่วนราชการภายในกองคลัง ที่อาจมีภายในหลังกำหนดกลุ่มงาน

ส่วนราชการ	ฝ่าย/กลุ่มงาน	งาน	ตำแหน่ง	จำนวน
กองคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง	งานบริหารงานคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
		งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
			นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑
			นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
		งานพัสดุและทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.ชง.)	๑
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.)	๑		

/จึงเรียนมา.....

๑๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

- อนุมัติ -

เจ้าสืบทำรวจหญิง



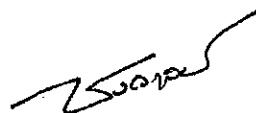
(วรรณพร สมวรรณ)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่

เห็นชอบให้ดำเนินการตามที่เสนอ

ความเห็นอื่น.....



(นางสังวาลย์ เชื้อนวัง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านใหม่