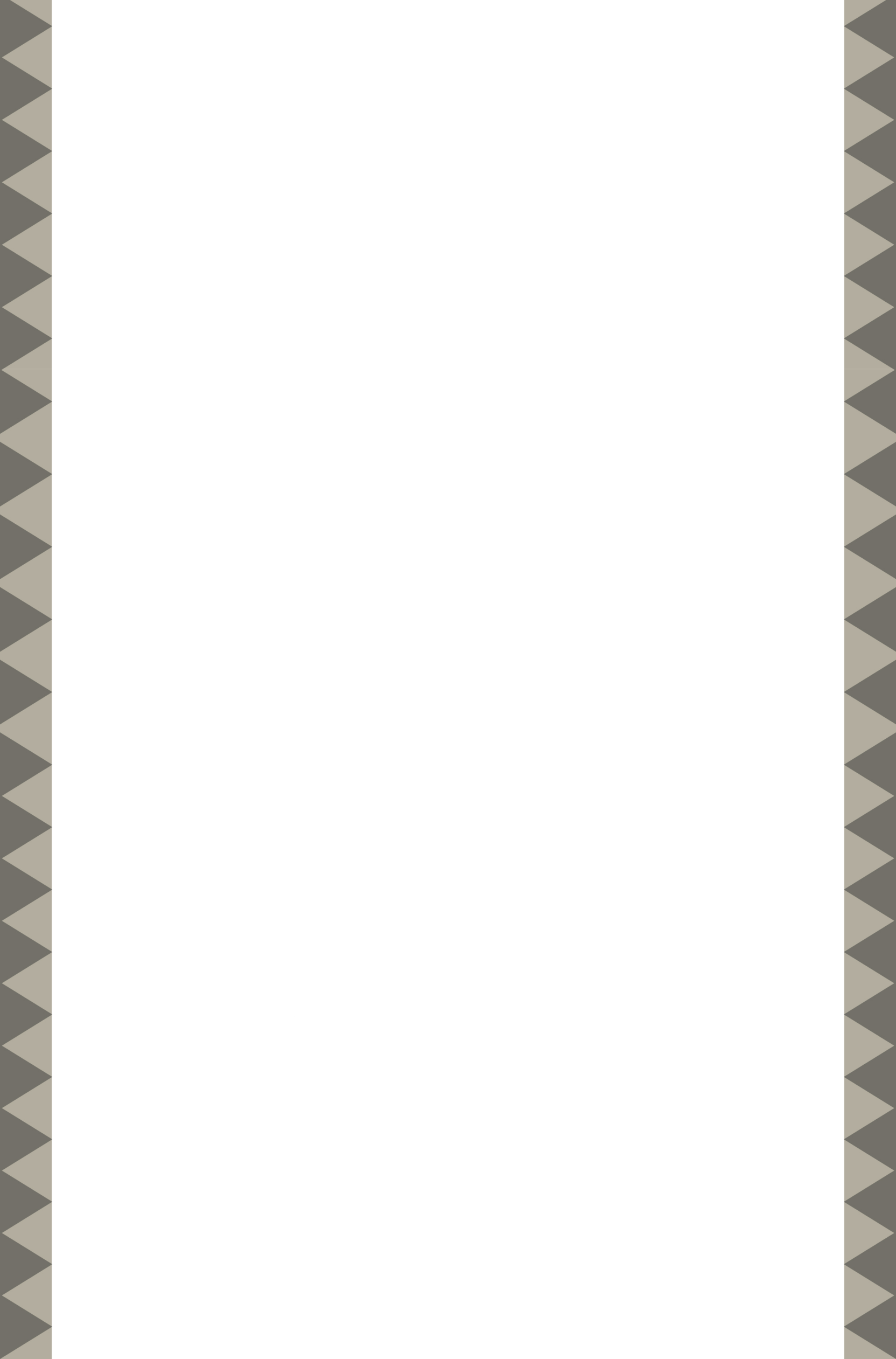
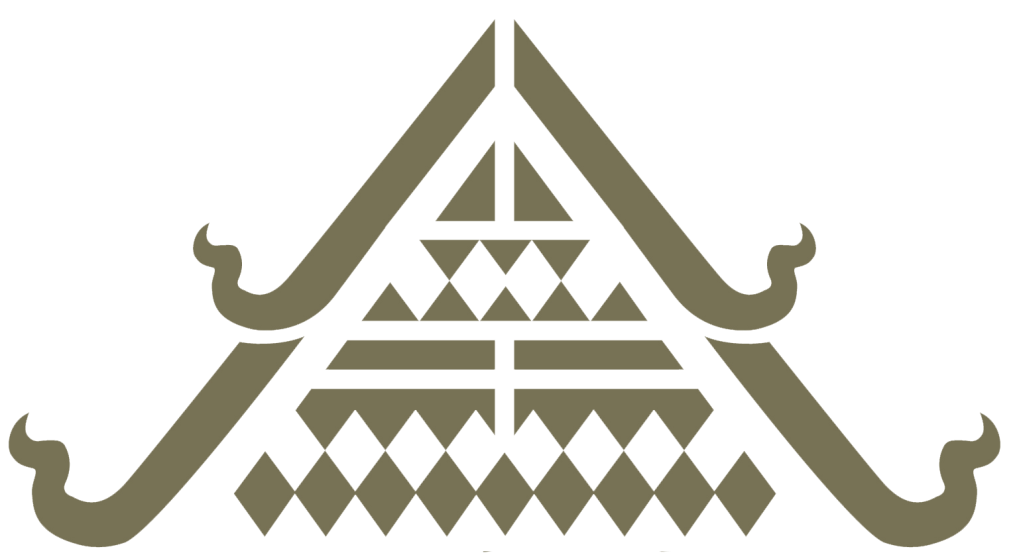
****

## D:\งานเก่า\New Folder\10579957_765349170198373_786186457_n.png

## แผนอัตรากำลัง 3 ปี

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3)

## เทศบาลตำบลบ้านเหล่า

## อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

**คำนำ**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบล  
บ้านเหล่า ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์  
และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ทำให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ  
ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล   
และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีด้วย

เทศบาลตำบลบ้านเหล่า

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2 วัตถุประสงค์ 2

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 26

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง 28

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 29

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 32

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน 36

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 40

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 47

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 52

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 55

14. ภาคผนวก 56

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563) ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านเหล่า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี   
(งบประมาณ 2564 – 2566) ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ 15 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบ  
กับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.2 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ   
โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ  
ของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง   
และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านเหล่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง   
3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

2

**๒. วัตถุประสงค์**

**2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
 2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม   
ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง  
ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง   
(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลบ้านเหล่า

๒.1.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.2 ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง 3 ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา 3 ปี และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง 3 ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง

2.25 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3

**๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า  
ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชน สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้โดยคำนึงถึง

1. จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น  
โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35   
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง   
โดยสมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะ

4

เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน   
3 ประเด็น ดังนี้

1. เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน  
ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

2. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุ  
ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง

ลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น

5

ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

* การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง

มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

* การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

* การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีจะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คุ้มกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
2. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
3. อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
4. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
5. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

1. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
2. ใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
3. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน

6

1. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี่ยกำลังคน

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**1. แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ดังนี้

* **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **พนักงานครู :** ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
* **พนักงานจ้างตามภารกิจ** : ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานสนับสนุนหรือส่งเสริมการทำงานของพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดจะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานเทศบาลในตำแหน่งงานนั้น หรือลักษณะตามที่ระบุตำแหน่ง และปฏิบัติงานทั่วไปหรือปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
* **พนักงานจ้างทั่วไป :** ปฏิบัติงานที่มีลักษณะตามที่ระบุตำแหน่ง และปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปหรือปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7

**แผนภูมิอัตรากำลัง**

**แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**

**2. แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านเหล่ามากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ   
การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

8

**- กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม   
ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ  
แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**2. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



9

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective** : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านเหล่าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านเหล่า จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการสาธารณสุขฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

10

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure** : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างฯ โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)** : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

**- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า**

* สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
* มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
* การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

**- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

* ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า
* ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย  
  สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านเหล่าได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า** ดังนี้ **230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

11

**หมายเหตุ**

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วัน โดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง เท่ากับ 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver** : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า  
(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า

**กระจกด้านที่ 5 360 องศา และ Issues** : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านเหล่า พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
* **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านเหล่าเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตชุมชน มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 25 ก.ม. จึงทำให้มีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่อง  
  กรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งโดยเฉพาะ  
  การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
* **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง   
  การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้อง  
  ในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking** : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลแม่ใจ ตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

12

**การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **รายการ** | **D:\งานเก่า\New Folder\10579957_765349170198373_786186457_n.png เทศบาลตำบลบ้านเหล่า** | **C:\Users\BALL\Desktop\maejai.png เทศบาลตำบลแม่ใจ** |
| 1 | ส่วนราชการ | มี 4 ส่วนราชการ ดังนี้  1. สำนักปลัด  2. กองคลัง  3. กองช่าง  4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | มี 6 ส่วนราชการ ดังนี้  1. สำนักปลัด  2. กองคลัง  3. กองช่าง  4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  5. กองการศึกษา  6. กองสวัสดิการสังคม |
| 2 | จำนวนพนักงานเทศบาล | จำนวน 32 อัตรา ดังนี้  1. ปลัด 1 อัตรา  1. สำนักปลัด 17 อัตรา  2. กองคลัง 8 อัตรา  3. กองช่าง 3 อัตรา  4. กองสาธารณสุขฯ 3 อัตรา | จำนวน 31 อัตรา ดังนี้  1. ปลัด / รองปลัด 2 อัตรา  1. สำนักปลัด 11 อัตรา  2. กองคลัง 6 อัตรา  3. กองช่าง 3 อัตรา  4. กองสาธารณสุขฯ 1 อัตรา  5. กองการศึกษา 4 อัตรา  6. กองสวัสดิการสังคม 4 อัตรา |
| 3 | จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 15 อัตรา ดังนี้  1. สำนักปลัด 12 อัตรา  2. กองช่าง 3 อัตรา | จำนวน 1 อัตรา |
| 4 | จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา  - สำนักปลัด 1 อัตรา | จำนวน 1 อัตรา  - กองการศึกษา 1 อัตรา |
| 5 | งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 | 53,500,000 บาท | 49,400,000 บาท |
| 6 | จำนวนประชากร | 7,849 - ชาย 3,853 คน - หญิง 3,996 คน | 5,031 คน |
| 7 | พื้นที่รับผิดชอบ | 99.154 ตร.กม. | 5.8 ตร.กม. |

13

**แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า และเทศบาลตำบลแม่ใจซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านเหล่าและเทศบาลตำบลแม่ใจ มีอัตรากำลังในส่วนของข้าราชการที่ไม่แตกต่างกัน เทศบาลตำบลแม่ใจไม่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ   
แต่เทศบาลตำบลบ้านเหล่ามีพนักงานจ้างตามภารกิจมากถึง 15 อัตรา โดย 8 อัตรา เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นงบจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ และยังสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างประเภทอำนวยการท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านเหล่าได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งให้  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้แทน ซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

14

**ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566**

1. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเหล่า นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านเหล่า โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างฯ

5. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน

ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

6. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลบ้านเหล่า การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านเหล่า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านเหล่า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

15

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านเหล่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม   
การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีความครบถ้วน  
โดยคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ร่วมกับประชาคมตำบลบ้านเหล่า ได้ร่วมกันกำหนดหัวข้อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า โดยยึดประเด็นปัญหา ความต้องการของท้องถิ่นตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นทิศทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ดังนี้

**วิสัยทัศน์การพัฒนา**

*“ ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย   
ใส่ใจสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม ภายใต้ประชาคมอาเซียน”*

**4.1 กรอบยุทธ์ศาสตร์และแนวทางพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบเศรษฐกิจ**

แนวทางการพัฒนา

1 ) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการลงทุน

2 ) พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน

3 ) พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

4 ) พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่ม

16

ศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

5) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายเกษตรให้เกิดความเข้มแข็งพร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม**

แนวทางการพัฒนา

1 ) พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2 ) อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3 ) ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4 ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

5 ) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

6 ) ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

แนวทางการพัฒนา

1 ) อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน

2 ) พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการด้านมลภาวะ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย**

แนวทางการพัฒนา

1 ) ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2 ) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

3 ) พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4 ) เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ

5 ) เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ของคนในชาติ

6 ) เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล**

แนวทางพัฒนา

1 ) บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

2 ) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม

3 ) พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

17

**4.2 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**

****

18

**“ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ภายใต้ประชาคมอาเซียน”**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า

Strategic Map

1 ) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตรกรรมตาม

แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5 ) พัฒนาระบบการบริหารและการบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2 ) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และสุขภาพอนามัยของประชาชน

3 ) อนุรักษ์ ฟื้นฟู และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

4 ) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง และอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน พร้อมเข้าสู่

ประชาคมอาเซียน

1.) ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพ ไดมาตรฐาน และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(2.) การรักษาไวซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมทองถิ่น ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยที่ดี สังคมเขมแข็ง พรอมสูประชาคมอาเซียน

3.) ทรัพยากรธรรมชาติไดรับการพัฒนา อนุรักษ ฟนฟู และมีการบริหารจัดการดาน สิ่งแวดลอมอยางมีประสิทธิภาพโดยประชาชนมีสวนรวม

(4.) หมูบาน/ชุมชน องคกรประชาชน มีความเขมแข็ง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพยสิน

5.) องคกรและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีความพึงพอใจ การ ดำเนินงานมีความโปรงใส และประชาชนมีสวนรวม

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบเศรษฐกิจ**

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม**

**ยุทธศาสตรที่ 3 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอม**

**ยุทธศาสตรที่ 4 รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย**

**ยุทธศาสตรที่ 5 ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล**

**วิสัยทัศน์**

**พันธกิจ**

**เป้าประสงค์**

**ยุทธศาสตร์**

19

1 ) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการลงทุน 2 ) พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน

3 ) พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

4 ) พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

1 ) พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2 ) อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3 ) ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4 ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

5 ) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

6 ) ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง

1.) พัฒนา อนุรักษ และบริหารทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดลอมเพื่อความยั่งยืน

2.) พัฒนา ศักยภาพชุมชน เพิ่การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอมอย่างมีประสิทธิภาพ

3.) พัฒนา สงเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการด้านมลภาวะ

1.) ปกปอง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2.) ปองกันและแกไขปญหายาเสพติด

3.) พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.) เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ

5.) เสริมสร้างความปองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ

6.) เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

1.) บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

2.) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม

3.) พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

**แนวทางการพัฒนา**

20

**4.3 สภาพปัญหาของพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

* 1. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
  2. ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
  3. ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
  4. ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน
  5. ไม่มีแหล่งเก็บน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค

**2. ด้านเศรษฐกิจ**

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

2.2 ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

2.3 ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

2.4 ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรผลิตตกต่ำ

2.5 ปัญหาตลาดรองรับรับผลผลิตทางการเกษตรและฝีมือทางด้านอุสาหกรรม   
 พื้นบ้าน

2.6 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

**3. ด้านการสาธารณสุข**

3.1 ปัญหาเด็กขาดสารอาหาร

3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3.3 ปัญหาขาดสถานบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน

3.4 ปัญหาขาดความรู้ทางด้านสุขภาพ เช่น ไม่มีความรู้เรื่องอาหารการกิน,  
 การออกกำลังกาย

3.5 ปัญหาโรคเอดส์

3.6 ปัญหาไข้เลือดออก

**4. ด้านสังคม**

4.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

4.2 ปัญหาการว่างงานของประชาชน

4.3 ปัญหาภัยต่าง ๆ เช่น การลักขโมย

4.4 ปัญหาปัญหาการขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย

4.5 ปัญหาระบบการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่

4.6 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสุขภาพอนามัย

4.7 ปัญหาคุณภาพน้ำในหนองเล็งทรายเปลี่ยนแปลง มีสารปนเปื้อนทำให้ระบบ  
 นิเวศน์ในน้ำเสีย

4.8 ปัญหาขาดน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรและน้ำมีการปนเปื้อนของสารเคมี

**5. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

5.1 การขาดสื่อการเรียนการสอน

5.2 ขาดโอกาสด้านการศึกษา

5.3 ขาดการปรับปรุงทางด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

21

* 1. ปัญหาการเลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติและการไม่ปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนา
  2. ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
  3. เยาวชนไม่อนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

**6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

6.1 ปัญหาการขาดที่ทิ้งขยะและทิ้งขยะไม่เป็นที่

6.2 ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ

6.3 ปัญหาการทำผิดกฎหมายประมง

6.4 ปัญหาการตื้นเขินของแหล่งน้ำตามธรรมชาติเช่น ห้วย หนอง คลอง บึง

6.5 ปัญหาการใช้สารเคมี ปุ๋ยเคมี ยาฆ่าแมลง

6.6 ปัญหาน้ำเสีย น้ำทิ้ง จากครัวเรือนไปบนเปื้อนในแหล่งน้ำธรรมชาติ

6.7 ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

**7. ด้านการเมืองการบริหาร**

7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

7.3 ปัญหาการซื้อสิทธิ์ขายเสียงในการเลือกตั้งระดับต่าง ๆ

7.4 ปัญหาการระบบติดต่อสื่อสารการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนล่าช้า

**4.4 ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเหล่า**

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 ขุดลอกคูคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ

1.2 สร้างถนน คสล. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงถนนลาดยาง

1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน

1.4 สร้างถนน คสล.,ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิว   
 ถนนลาดยาง

1.5 จัดหาแหล่งเก็บไว้สำหรับอุปโภค บริโภค

**2. ด้านเศรษฐกิจ**

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.5 หาแหล่งตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าอุตสาหกรรมพื้นบ้าน

2.6 ประกันราคาพืชผลทางการเกษตร

**3. ด้านการสาธารณสุข**

3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยชุมชนมีส่วนร่วม

3.4 รณรงค์และป้องกันกำจัดยุงลาย

22

3.5 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรีและคนพิการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

3.6 รณรงค์ป้องกันและให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบและผู้ติดเชื้อเอดส์

**4. ด้านสังคม**

4.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด  
 ในพื้นที่

4.2 จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน

4.3 จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย

4.4 จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

4.5 จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

4.6 อบรมอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ

4.7 ประชุมผู้นำชุมชนเรื่องเกี่ยวกับจัดการขยะการลดการใช้สารเคมี

**5. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพมีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้

5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

5.3 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.4 ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพต่อการพัฒนาพื้นฐานของเด็กเล็ก  
 ทุกๆ ด้าน

5.5 อบรมส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการเป็นคนไทยและใช้หลักพุทธศาสนา  
 ในการดำเนินชีวิต

5.6 สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

5.7 สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมให้เยาวชนอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรม

5.8 จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนให้มีโอกาสทางการศึกษา

**6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

6.1 รณรงค์ในการสร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะและจัดหาหรือจัดระบบวิธีการกำจัดขยะครบวงจร

6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

6.4 แนะนำกฎหมายด้านการประมงพร้อมกับป้องกันและปราบปรามควบคู่กันไป

6.5 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

**7. ด้านการเมืองการบริหาร**

7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่นๆ

7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

7.3 จัดหาสื่อประชาสัมพันธ์ในการรับรู้ข่าวสารได้รวดเร็ว

7.4 จัดตั้งศูนย์รวมการทำงานของกลุ่มองค์กรต่างๆ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและประชาชนมีส่วนร่วม

23

**4.5 การวิเคราะหศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาดวยเทคนิค SWOT Analysis**

**ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**

**SWOT Analysis.**

**การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)**

1. เทศบาลตำบลบ้านเหล่า เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากปัจจัยดังนี้

1.1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในหน้าที่ในด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการ การบริหาร

งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินการคลัง

1.2. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นให้แก่ประชาชน

1.3. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่พนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

1.5. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

1.6. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

1.7. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ

1.8. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความ เปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

1.9. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น

1.10. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

1. มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการระงับอัคคีภัยและ ให้บริการแพทย์ฉุกเฉิน EMS   
   เพื่อช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบเหตุได้ทันที
2. มีเส้นทางการคมนาคม ที่สะดวกสามารถขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรและเส้นทางการคมนาคมเชื่อมต่อไปยังตำบลที่ใกล้เคียง
3. มีแหล่งน้ำไหลผ่าน คือ อ่างเก็บน้ำแม่ปืม, หนองเล็งทราย เป็นต้น เพิ่มความอุดมสมบูรณ์ให้กับธรรมชาติ รวมถึงใช้ในการเพาะปลูกพืชในฤดูกาลต่างๆ และเป็นแหล่งท่องเที่ยว ฯ
4. มีชุมชนต้นแบบในการจัดการด้านขยะ (ตำบลสุขภาวะ)
5. มีศูนย์ประสานงานการพัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ (โรงเรียนผู้สูงอายุ)
6. มีระบบภาษีรองรับการจัดเก็บรายได้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่สูงขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอื่นๆ

7. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

8. ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต   
 สังคม สาธารณสุข และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

9. ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน,ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนา ท้องถิ่นร่วมกับเทศบาลตำบล

24

**การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)**

1. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชนองค์กรอาชีพในพื้นที่ ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี
2. การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และขาดความถูกต้อง ยากต่อการได้รับความช่วยเหลือด้านงบประมาณจากภาครัฐในการพัฒนาชุมชน
3. วัยแรงงานขาดคุณวุฒิ ทักษะ ความชำนาญ และฝีมือแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ จึงไม่สามารถพัฒนาอาชีพและรายได้
4. แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร
5. ความไม่สมดุลระหว่างบุคลากรบางส่วนราชการในสังกัดกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเวลาที่กำหนด
6. ปัญหาขยะในชุมชน ยังไม่มีสถานที่รองรับขยะ ระบบกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
7. ผลผลิตทางการเกษตรขึ้นอยู่กับฤดูกาลหรือสภาวะแวดล้อม
8. เกษตรกรขาดอาชีพรองรับหลังจากเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร
9. ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต เนื่องจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมชนบทสู่สังคมเมืองและมีการเคลื่อนไหวของประชากร

** วิเคราะห์โอกาส (Opportunity)**

1. การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS ทำให้ในอนาคตไม่เพียงแต่การพัฒนาการจัดเก็บภาษีเท่านั้นแต่รวมไปถึงการพัฒนาระบบการจัดทำผังเมืองและการจัดผังเมืองและการจัดทำข้อมูลอื่นๆ   
   เพื่อการวางแผนพัฒนาที่ถูกต้องชัดเจนนำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. นโยบายรัฐที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมเกษตรแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสานเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชนกระตุ้นชุมชนพึ่งพาตนเอง
3. การขอรับสนับสนุนงบประมาณกรณีเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพมีหลายช่องทางได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการสร้างงานใหม่ในท้องที่ชนบทมากยิ่งขึ้นโดยจัดระบบให้มีแหล่งน้ำอยู่ใกล้เคียงกับหมู่บ้านและพื้นที่ทำการเกษตรให้เกษตรกรที่อยู่ในพื้นที่สามารถใช้น้ำปลูกพืชเศรษฐกิจและปลูกผักสวนครัวและสวนผลไม้ในฤดูแล้ง
5. มีระบบกำจัดขยะแบบครบวงจรครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล
6. การได้รับงบประมาณจากภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ในการปรับปรุงฟื้นฟู หนองเล็งทราย เป็นแหล่งท่องเทียวเชิงอนุรักษ์
7. ระบบประปาส่วนภูมิภาคเข้าถึงทุกชุมชน
8. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
9. ติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตไร้สาย WiFi ฟรีเพื่อให้บริการประชาชนตามชุมชนหมู่บ้านของเทศบาล ตำบลบ้านเหล่า

25

** การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat)**

1. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล และงบประมาณที่จัดเก็บเองมีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
2. ภาคประชาชน ภาคเอกชนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามกรอบอำนาจหน้าที่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่บัญญัติไว้เท่านั้น
4. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกส่งผลให้กลุ่มวัยรุ่นมีพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ โดยเฉพาะอินเตอร์เน็ตทำให้เกิดปัญหาสังคม เช่น ติดเกมส์ ติด social network (facebook , line) มากจนเกินไป รวมถึงเว็ปไซต์ที่ไม่มีการจำกัดการเข้าถึงของเยาวชน (เว็ปฯ โป๊ ต่างๆ) และเกิดพฤติกรรมการเลียนแบบในด้านลบ เช่นการตบตีกันแล้วถ่ายคลิป ลง social network เป็นต้น
5. ปัญหาภาวะโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปตามฤดูกาล ส่งผลกระทบต่อ  
   การดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ และภัยธรรมชาติกระทบต่อพืชผลทางการเกษตร

26

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล  
บ้านเหล่า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเหล่าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจใน  
แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านเหล่ายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาใน  
ทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่งเสริมกีฬา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวมทั้งกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบ้านเหล่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา 50(2)

๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา 16(4)

๓. การสาธารณูปการ มาตรา 16(5)

๔. การจัดให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค มาตรา 51(1)

๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา 51(2)

๖. การจัดให้มีตลาด มาตรา 51(3)

๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา 51(4)

๘. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 51(7)

๙. การควบคุมอาคาร มาตรา 16(28)

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 50(4)

2. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา 50(7)

3. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน มาตรา 51(5)

4. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา 51(6)

5. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา 16(6)

27

6. การจัดการศึกษา มาตรา 16(9)

7. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และด้อยโอกาส

มาตรา 16(10)

8. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา 16(13)

9. การส่งเสริมกีฬา มาตรา 16(14)

๑0. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

มาตรา 16(15)

๑1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 16(16)

๑2. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา 16(19)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา 50(1)

๒. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา 50(5)

3. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16(12)

4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

มาตรา 16(17)

5. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา 16(21)

6. การผังเมือง มาตรา 16(25)

7. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา 16(26)

8. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 16(29)

9. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา 16(30)

10 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและลัทธิเสรีภาพของประชาชน

มาตรา 16(15)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การเทศพาณิชย์ มาตรา 51(9)

๒. การทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา 16(1)

๓. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16(7)

๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา 16(8)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**   
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา 51(3)

2. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน   
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16(24)

3. การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา 16(27)

28

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา 16(11)

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 16(9)

๓. การจัดการศึกษา

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

## และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลและวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว เทศบาลตำบลบ้านเหล่าได้พิจารณากำหนดเป็น  
ภารกิจหลักและภารกิจรอง โดยจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ดังนี้

#### ภารกิจหลัก

1. การก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านเหล่า
2. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

29

**ภารกิจรอง**

1. การจัดการศึกษา
2. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
4. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

ปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีบทบาทและภารกิจเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลที่ต้องการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ จากราชการส่วนกลางลงมาสู่  
ส่วนราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

เทศบาลตำบลบ้านเหล่า เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นซึ่งมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล  
ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารการจัดการในการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาเพื่อให้สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านเหล่าได้ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดทั้งภารกิจงานทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างถนนหนทางในหมู่บ้าน ถนนเพื่อเข้าพื้นที่ทำการเกษตร การก่อสร้างระบบน้ำประปาเพื่อใช้ในหมู่บ้าน   
การก่อสร้างเหมืองฝายต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเกษตร ฯลฯ เพื่อพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ให้มีความอยู่ดีกินดี ซึ่งภารกิจข้างต้นล้วนแต่เป็นภารกิจที่ค่อนข้างมีเทคนิค ขั้นตอน และกระบวนการการทำงานที่มีความยุ่งยาก และสลับซับซ้อนในการปฏิบัติ และลักษณะงานดังกล่าวต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และการวางแผนขั้นตอนกระบวนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และปัจจุบันได้มีหน่วยตรวจสอบขององค์กรภาครัฐ อันได้แก่ สตง. ปปช. เข้าทำการตรวจสอบ  
การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเหล่า สามารถรองรับการให้บริการและปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เทศบาลตำบลบ้านเหล่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม  
ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า เพื่อรองรับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนและตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อบริการ ดูแล ให้ความช่วยเหลือบำบัดทุกข์บำรุงสุข  
แก่ประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

1) สำนักปลัด

2) กองคลัง

31

3) กองช่าง

4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 36 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 15 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 53 อัตรา ซึ่งหาก **เปรียบเทียบอัตรากำลัง** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า กับเทศบาลตำบลแม่ใจ เนื่องจากอยู่ในกลุ่ม เทศบาลและขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีการกำหนดจำนวนบุคลากรมากกว่า เทศบาลตำบลแม่ใจ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **รายการ** | **D:\งานเก่า\New Folder\10579957_765349170198373_786186457_n.png เทศบาลตำบลบ้านเหล่า** |
| 1. | ส่วนราชการ | มี 4 ส่วนราชการ ดังนี้  1. สำนักปลัด  2. กองคลัง  3. กองช่าง  4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| 2. | จำนวนพนักงานเทศบาล | จำนวน 32 อัตรา ดังนี้  1. ปลัด 1 อัตรา  1. สำนักปลัด 19 อัตรา  2. กองคลัง 8 อัตรา  3. กองช่าง 5 อัตรา  4. กองสาธารณสุขฯ 4 อัตรา |
| 3. | ลูกจ้างประจำ | จำนวน – คน |
| 4. | จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 15 อัตรา ดังนี้  1. สำนักปลัด 12 อัตรา  2. กองช่าง 3 อัตรา |
| 5. | จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา  1. สำนักปลัด 1 อัตรา |
| 6. | งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 | 53,500,000 บาท |

32

**8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง**

**8.1 เทศบาลตำบลบ้านเหล่า** เป็นเทศบาลสามัญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยได้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักปลัด**  **ฝ่ายอำนวยการ**  - งานบริหารงานทั่วไป  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - งานจัดทำงบประมาณ  - งานควบคุมภายใน  - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม  - งานส่งเสริมการเกษตร  **ฝ่ายปกครอง**  - งานทะเบียนราษฎร  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานนิติกร | **1. สำนักปลัด**  **ฝ่ายอำนวยการ**  - งานบริหารงานทั่วไป  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - งานจัดทำงบประมาณ  - งานควบคุมภายใน  - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม  - งานส่งเสริมการเกษตร  **ฝ่ายปกครอง**  - งานทะเบียนราษฎร  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานนิติกร  **โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**  - งานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ  - งานวิชาการ, งานงบประมาณ, งานบริหารทั่วไป |  |
| **2. กองคลัง**  **ฝ่ายบริหารงานคลัง**  - งานพัสดุและทรัพย์สิน  - งานการเงินและบัญชี  - งานระเบียบการคลัง  - งานสถิติการคลัง  - งานธุรการ  **ฝ่ายพัฒนารายได้**  - งานพัฒนารายได้  - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์  - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและ  ทะเบียนทรัพย์สิน | **2. กองคลัง**  **ฝ่ายบริหารงานคลัง**  - งานพัสดุและทรัพย์สิน  - งานการเงินและบัญชี  - งานระเบียบการคลัง  - งานสถิติการคลัง  - งานธุรการ  **ฝ่ายพัฒนารายได้**  - งานพัฒนารายได้  - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์  - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและ   ทะเบียนทรัพย์สิน |  |

33

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **3. กองช่าง**  **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  - งานวิศวกรรม  - งานสถาปัตยกรรม  - งานผังเมือง  - งานธุรการ  **ฝ่ายการโยธา**  - งานสาธารณูปโภค  - งานสวนสาธารณะ  - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ  - งานศูนย์เครื่องจักรกล | **3. กองช่าง**  **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  - งานวิศวกรรม  - งานสถาปัตยกรรม  - งานผังเมือง  - งานธุรการ  **ฝ่ายการโยธา**  - งานสาธารณูปโภค  - งานสวนสาธารณะ  - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ  - งานศูนย์เครื่องจักรกล |  |
| **4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  **ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**  -งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม  -งานวางแผนสาธารณสุข  -งานศูนย์บริการสาธารณสุข  -งานรักษาความสะอาด  **ฝ่ายบริการสาธารณสุข**  - งานส่งเสริมสุขภาพ  - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ  - งานธุรการ | **4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  **ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**  -งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม  -งานวางแผนสาธารณสุข  -งานศูนย์บริการสาธารณสุข  -งานรักษาความสะอาด  **ฝ่ายบริการสาธารณสุข**  - งานส่งเสริมสุขภาพ  - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ  - งานธุรการ |  |

34

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

เทศบาลตำบลบ้านเหล่า วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  **สำนักปลัดเทศบาล** นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น **ฝ่ายอำนวยการ**  นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ  นักวิชาการประชาสัมพันธ์ชำนาญการ  นักวิชาการเกษตรชำนาญการ  นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ  เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  ครู  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  นักการภารโรง  พนักงานขับรถยนต์  ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก  ผู้ดูแลเด็ก  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป  **ฝ่ายปกครอง**  นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ  นิติกรชำนาญการ  เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน **โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**  ผู้อำนวยการสถานศึกษา  ครูผู้ช่วย | 1  1  1  1  1  1  1  ๑  ๑  ๑  ๑  5  ๑  2  ๑  ๗  ๑  1  ๑  ๑  1  1  1 2 | 1  1  1  1  1  1  1  ๑  ๑  ๑  ๑  5  ๑  2  ๑  ๗  1  1  ๑  ๑  1  1  1 2 | 1  1  1  1  1  1  1  ๑  1  1  1  5  1  2  1  ๗  1  1  ๑  ๑  1  1  1 2 | 1  1  1  1  1  1  1  ๑  1  1  1  5  1  2  1  ๗  1  1  ๑  ๑ 1 1  1 2 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - - -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - -  - - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - -  - - | ว่าง            ว่าง  ว่าง ว่าง |

35

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2564** | **2565** | **2566** |
| **กองคลัง**  นักบริหารงานคลัง ระดับต้น  **ฝ่ายบริหารงานคลัง**  นักบริหารงานคลัง ระดับต้น  นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ  เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน  นักวิชาการคลังชำนาญการ  **ฝ่ายพัฒนารายได้**  นักบริหารงานคลัง ระดับต้น  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  1  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - |  |
| **กองช่าง**  นักบริหารงานช่าง ระดับต้น  **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  นักบริหารงานช่าง ระดับต้น  **ฝ่ายโยธา**  นักบริหารงานช่าง ระดับต้น  นายช่างโยธาชำนาญงาน  เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนายช่างโยธา  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา  ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  1  1  ๑  1  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | ว่าง    ว่าง |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น  **ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**  นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น  **ฝ่ายบริการสาธารณสุข**  นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น  เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | 1  1  1  1 | -  -  -  - | -  -  -  - | -  -  -  - | ว่าง |
| **รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล** | **32** | **32** | **32** | **32** |  |  |  |  |
| **รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานครู** | **8** | **8** | **8** | **8** |  |  |  |  |
| **รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง** | **16** | **16** | **16** | **16** |  |  |  |  |
| **รวมกรอบอัตรากำลังตามแผนทั้งสิ้น** | **56** | **56** | **56** | **56** |  |  |  |  |

36

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทน

พนักงานจ้าง

(2) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 7 มีนาคม 2549 และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ 1 ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(3.2) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร 2 คูณจำนวน   
12 เดือน)

(4) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (1) + (2) + (3)

(5) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 โดยคิดจาก (5)

(7) คิดจาก (5) + (6)

(8) คิดจาก (7) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**หน้า 37-39**

40

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ**

**เทศบาลตำบลบ้านเหล่า อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา**

**ปลัดเทศบาล**

(นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขที่ 33-2-00-1101-001

**โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านเหล่า**

- กำกับควบคุม ดูแลการบริหารสถานศึกษา

- ควบคุมดูแลด้านอาคารเรียน สถานที่

- งานวิชาการของสถานศึกษา งานพัสดุ งานธุรการ งานทะเบียน

- จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา และส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานการเจ้าหน้าที่

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานจัดทำงบประมาณ  
- งานควบคุมภายใน

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม

- งานส่งเสริมการเกษตร  
- งานประชาสัมพันธ์

**ฝ่ายอำนวยการ**

**หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-01-2101-002

**ฝ่ายพัฒนารายได้**

**หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้**

(นักบริหารงานการคลัง

ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-04-2102-003

หน่วยตรวจสอบภายใน

เลขที่ 33-2-12-3205-001

- งานสุขาภิบาลอนามัย สิ่งแวดล้อม

- งานวางแผนสาธารณสุข

- งานศูนย์บริการสาธารณสุข

- งานรักษาความสะอาด

- งานสาธารณูปโภค

- งานสวนสาธารณะ

- งานจัดสถานที่และ

ไฟฟ้าสาธารณะ

- งานศูนย์เครื่องจักรกล

- งานทะเบียนราษฎร

- งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

-งานนิติการ

**-** งานพัฒนารายได้

- งานผลประโยชน์และ กิจการ

พาณิชย์

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียน

ทรัพย์สิน

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานการเงินและบัญชี

- งานระเบียบการคลัง

- งานสถิติการคลัง

- งานธุรการ

**ฝ่ายบริการสาธารณสุข**

**หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข**

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-06-2104-003

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**

**หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง

ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-04-2102-002

- งานวิศวกรรม

- งานสถาปัตยกรรม

- งานผังเมือง

- งานธุรการ

- งานส่งเสริมสุขภาพ

- งานป้องกันและควบคุมโรค

- งานธุรการ

**ฝ่ายปกครอง**

**หัวหน้าฝ่ายปกครอง**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-01-2101-003

**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

**หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-05-2103-002

**ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**

**หัวหน้าฝ่ายบริหาร**

**งานสาธารณสุข**

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-06-2104-002

**ฝ่ายการโยธา**

**หัวหน้าฝ่ายการโยธา**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-05-2103-003

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-06-2104-001

**สำนักปลัดเทศบาล**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-01-2101-001

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-05-2103-001

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

เลขที่ 33-2-04-2102-001

41

**โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล**

**สำนักปลัดเทศบาล**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

**ฝ่ายอำนวยการ**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านเหล่า

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 อัตรา (ว่าง)  
- ครูผู้ช่วย 2 อัตรา (ว่าง)

**ฝ่ายปกครอง**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ

- นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

- ครู

- นักการภารโรง

- พนักงานขับรถยนต์

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก  
- ผู้ดูแลเด็ก

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

- คนงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน

- นิติกรชำนาญการ

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ

42

**โครงสร้างกองคลัง**

**กองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

**ฝ่ายพัฒนารายได้**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

**-** เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ- นักวิชาการคลังชำนาญการ

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

43

**โครงสร้างกองช่าง**

**กองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

**ฝ่ายการโยธา**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- นายช่างโยธาชำนาญงาน  
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

44

**โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

**ฝ่ายบริการสาธารณสุข**

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

**ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

-

- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง.

**46**

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

หน่วยตรวจสอบภายใน

(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.)

47

1. **บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ทำใน excel**
2. **สำนักปลัดเทศบาล**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมาย**  **เหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/**  **เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | นางอรนลิน ลีลาภัทรเดช | ป.ตรี | 33 2 00 1101 001 | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) | กลาง | 33 2 00 1101 001 | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) | กลาง | 470,280 (39,190x12) | 84,000  (7,000x12) | 84,000  (7,000x12) | 544,280 |
| 2 | นายสินเอี่ยม อุดแก้ว | ป.โท | 33 2 01 2101 001 | นักบริหารงานทั่วไป  (หัวหน้าสำนักปลัด) | ต้น | 33 2 01 2101 001 | นักบริหารงานทั่วไป  (หัวหน้าสำนักปลัด) | ต้น | 416,160  (34,680x12) | 42,000 (3,500x12) | - | 458,610 |
| 3 | นายปัญญา ศรีใจป้อ | ป.โท | 33 2 01 2101 002 | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่าอำนวยการ) | ต้น | 33 2 01 2101 002 | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) | ต้น | 369,480  (30,790x12) | 18,000  (1,500x12) | - | 329,640 |
| 4 | - | - | 33 2 01 2101 003 | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ต้น | 33 2 01 2101 003 | นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) | ต้น | 393,600 | 18,000  (15,00x12) | - | ว่าง |
| 5 | น.ส.คนึงนิจ โยธา | ป.โท | 33 2 01 3101 001 | นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | 33 2 01 3101 001 | นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | 317,520 (26,460x12) | - | - | - |
| 6 | นายสุชาติน้อยตุ่น | ป.โท | 33 2 01 3102 001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 33 2 01 3102 001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 317,520 (26,460x12) | - | - |  |
| 7 | นายเดชเรืองคำวัฒนา | ป.ตรี | 33 2 01 3401 001 | นักวิชาการเกษตร | ชำนาญการ | 33 2 01 3401 001 | นักวิชาการเกษตร | ชำนาญการ | 293,880  (24,490x12) | - | - |  |
| 8 | - | - | 33 2 01 3803 001 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 33 2 01 3803 001 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 355,320 | - | - | ว่าง |
| 9 | นายโอฬาร ปัญจขันธ์ | ป.โท | 33 2 01 3105 001 | นิติกร | ชำนาญการ | 33 2 01 3105 001 | นิติกร | ชำนาญการ | 311,640 (25,970x12) | - | - |  |
| 10 | นายสมบัติ ใหม่จันทร์ตา | ป.ตรี | 33 2 01 3801 001 | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | 33 2 01 3801 001 | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | 271,200  (22,600x12) | - | - |  |
| 11 | ส.อ.ณัฐพล สมวงษา | ป.ตรี | 33 2 01 3104 001 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | 33 2 01 3104 001 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | 254,880 (21,240x12) | - | - | - |
| 12 | นางอรอนงค์ ใหม่จันทร์ตา | ป.ตรี | 33 2 01 3301 001 | นักประชาสัมพันธ์ | ปฏิบัติการ | 33 2 01 3301 001 | นักประชาสัมพันธ์ | ปฏิบัติการ | 237,600  (19,800x12) | - | - |  |
| 13 | นางสุบิน ติ๊บบุญเรือง | ป.ตรี | 33 2 01 3103 001 | นักวิเคราะห์  นโยบายและแผน | ปฏิบัติการ | 33 2 01 3103 001 | นักวิเคราะห์  นโยบายและแผน | ปฏิบัติการ | 249,240  (20,770x12) | - | - |  |
| 14 | นายประภพ คำอ้าย | ปวส. | 33 2 01 4101 001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | 33 2 01 4101 001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | 214,560  (17,880x12) | - | - |  |

46

**สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมาย**  **เหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/**  **เงินค่าตอบแทน** |
| 15 | จ่าสิบเอกพิชิต สินเปียง | ปวส. | 01-0222-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 4 | 33 2 01 4805 001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน | 268,800  (22,400x12) | - | - | - |
| 16 | นางมณทิรา โยธา | ป.ตรี | 56 – 2 – 0095 | ครู | ค.ศ.1 | 56 – 2 – 0095 | ครู | ค.ศ.1 | - | - | - | - |
| 17 | นางศรีนวล ปิงวงค์ | ป.ตรี | 56 – 2 – 0096 | ครู | ค.ศ.1 | 56 – 2 – 0096 | ครู | ค.ศ.1 | - | - | - | - |
| 18 | นางจันทร์ฉาย แสงสว่าง | ป.ตรี | 56 – 2 – 0097 | ครู | ค.ศ.1 | 56 – 2 – 0097 | ครู | ค.ศ.1 | - | - | - | - |
| 19 | นางแจ่มจันทร์ สายวงค์ใจ | ป.ตรี | 56 – 2 – 0219 | ครู | ค.ศ.1 | 56 – 2 – 0219 | ครู | ค.ศ.1 | - | - | **-** | **-** |
| 20 | นางวรรณา เพ็ชรพลอย | ป.ตรี | - | - | - | 56 – 2 – 0220 | ครู | ค.ศ.1 | - | - | **-** | **-** |
| 21 | นายมิตร แก้วเอ | ปวส. | - | นักการภารโรง | - | - | นักการภารโรง | - | 138,360  (11,530x12) | - | - | - |
| 22 | นายอดิศร มุมวงค์ | ม.ปลาย | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 128,880  (10,740x12) | - | - | - |
| 23 | นางสุข กันจะสิน | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | งบกรมฯ |
| 24 | นางจันทร์รุณี ไชยคำ | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | งบกรมฯ |
| 25 | น.ส.หอมนวล ป๊อกบุญเรือง | ม.ปลาย | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | งบกรมฯ |
| 26 | นางปิ่นแก้ว ช่วยไว้ | ม.ปลาย | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | งบกรมฯ |
| 27 | นางธนาภรณ์ ปินใจ | ม.ปลาย | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | งบกรมฯ |
| 28 | นางยุพิน บุญปั๋น | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | งบกรมฯ |
| 29 | นางรัตนา คนซื่อ | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | งบกรมฯ |
| 30 | น.ส.เครือวรรณ ใจจม | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 141,480  (11,790x12) | - | - | งบเทศบาลฯ |
| 31 | นายพงษ์ศักดิ์ ปั๋นเกี๋ยง | ม.ต้น | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000  (9,000x12) | - | - | - |
| 32 | นายตระกูล ทาจุมปู | ม.ปลาย | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 112,800  (9,400x12) | - | - | - |
| 33 | นายชูชัย นาขยัน | ป.ตรี | - | ผู้ช่วย จพง. พัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วย จพง. พัฒนาชุมชน | - | 112,800  (9,400x12) | - | - | - |

47

**กองคลัง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมาย**  **เหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/**  **เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | นางศรีไพร  คำดี | | ป.โท | 04-0103-001 | นักบริหารงานการคลัง | 7 | 33 2 04 2102 001 | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | 376,080  (31,340x12) | 42,000  (3,500x12) | - | 418,080 |
| 2 | น.ส.ทัศนีย์  สีธิป้อม | | ป.ตรี | 04-0303-002 | นักบริหารงานการคลัง | 6 | 33 2 04 2102 002 | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | 254,880  (21,240x12) | 18,000  (15,00x12) | - | 272,880 |
| 3 | นางกานต์สินี  ศรีใจบุญสูง | | ป.โท | 04-0303-003 | นักบริหารงานการคลัง | 6 | 33 2 04 2102 003 | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | 266,040  (22,170x12) | 18,000  (15,00x12) | - | 284,040 |
| 4 | | น.ส.เยาวลักษณ์  คำบุญเรือง | ป.ตรี | 04-0307-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | 5 | 33 2 04 3201 001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | 293,880  (24,490x12) | - | - | - |
| 5 | | น.ส.พิมพ์ผกา  สุริโย | ป.ตรี | 04-0311-001 | นักวิชาการพัสดุ | 5 | 33 2 04 3204 001 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | 288,120  (24,010x12) | - | - | - |
| 6 | | นายวสันต์  ปงเทพ | ป.ตรี | 04-0309-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 5 | 33 2 04 4204 001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | 234,960  (19,580x12) | - | - | - |
| 7 | | น.ส.สุธาสินี  บ่อเงิน | ปวส. | 04-0313-002 | เจ้าพนักงานพัสดุ | 2 | 33 2 04 4203 001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปฏิบัติงาน | 165,120  (13,760x12) | - | - | - |
| 8 | | นางนงคราญ  น้อยตุ่น | ป.ตรี | - | - | - | 33-2-04-3202-001 | นักวิชาการคลัง | ชำนาญการ | 266,040  (22,170x12) | - | - | - |

48

**กองช่าง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมาย**  **เหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/**  **เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | -  - | - | - | - | - | 33 2 05 2103 001 | นักบริหารงานช่าง | ต้น | 393,600 | 42,000  (3,500x12) | - | ว่าง |
| 2 | นายพนม  ธรรมใจ | ป.ตรี | - | - | 6 | 33 2 05 2103 002 | นักบริหารงานช่าง | ต้น | 311,,640 | 18,000  (15,00x12) | - | 329,640 |
| 3 | -  - | - | - | - | 6 | 33 2 05 2103 003 | นักบริหารงานช่าง | ต้น | 393,600 | 18,000  (15,00x12) | - | ว่าง |
| 4 | นายชยางกูร  ยศแผ่น | ป.ตรี | 05-0503-002 | นายช่างโยธา | 4 | 33 2 05 4701 001 | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | 174,840  (14,570x12) | - | - | - |
| 5 | นางสาวรุจิราพร  อสุพล | - | - | - | - | 33 2 05 4101 002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | 178,200  (14,850X12) | - | - | - |
| 6 | นายปลาบปลื้ม  หล้าเป็ง | ปวส. | - | ผู้ช่วยช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 149,880  (12,490x12) | - | - | - |
| 7 | นายมานพ  จันทะวัง | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | 147,240  (12,270x12) | - | - | - |
| 8 | นายสมศักดิ์  หล้าเป็ง | ปวส. | - | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | - | 138,000  (11,500x12) | - | - | - |

49

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/**  **เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | นางภัทรกุล  ไฝเครือ | ป.โท | 06-0105-001 | นักบริหารงานสาธารณสุข  (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | 7 | 33 2 06 2104 001 | นักบริหารงานสาธารณสุข | ต้น | 468,960  (39,080x12) | 42,000  (3,500x12) | - | 510,960 |
| 2 | นายสุรพล  รักพันธุ์ | ป.ตรี |  |  |  | 33 2 06 2104 002 | นักบริหารงานสาธารณสุข  (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | 311,640  (25,970x12) | 18,000  (1,500x12) | - | 329,640 |
| 3 | -  - | - | 06-0105-003 | นักบริหารงานสาธารณสุข  (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข) | 6 | 33 2 06 2104 003 | นักบริหารงานสาธารณสุข | ต้น | 393,600 | 18,000  (1,500x12) | - | ว่าง |
| 4 | นายสยามชัย ใจเที่ยง | - | 06-0422-001 | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | 2-4/5 | 33 2 06 4601 001 | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | ปง./ชง | 279,900 | - | - |  |

52

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลบ้านเหล่า กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ  
พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน  
แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่   
Thailand 4.0 ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านเหล่า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลาการเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน   
โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้  
กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง  
กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่   
นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร

53

ภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านเหล่าเล็งเห็นว่า มีความสำคัญ  
อย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่   
ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอม  
ให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านเหล่า ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**แนวทางการพัฒนา** ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลแม่ใจเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

4 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

54

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

**หลักสูตรการพัฒนา** ได้แก่

๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ

๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

55

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลบ้านเหล่า ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง  
เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. พนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. พนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. พนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

4. พนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย   
ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

และให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านเหล่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน  
ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ 11 มิถุนายน 2556 ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

56

ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

2. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) ครั้งที่ 1  
 3. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)  
 4. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) ครั้งที่ 2

5. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1  
 6. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2