**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**(พ.ศ. 2567-2569)**

****

**เทศบาลตำบลบ้านแม**

**อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**

สารบัญ

เรื่อง หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1

2 วัตถุประสงค์ 2

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 17

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 20

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 21

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 25

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 28

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 30

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 40

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 43

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 44

14. ภาคผนวก 47

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ.2567-2569**

**เทศบาลตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**

**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลบ้านแม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

 1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฏหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านแม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ**

 **2.1 วัตถุประสงค์**

 2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล บ้านแม

2.1.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแมสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านแม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแมสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

##  **๒.๒** **ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

 2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

 2.2.2 เทศบาลตำบลบ้านแม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

 2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

 2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

1. **กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

 **3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์
* ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

 **3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านแม 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 ในเทศบาลตำบลบ้านแม ที่มีอยู่ดังนี้

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

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

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านแม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเทศบาลตำบลบ้านแม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการ แผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

 ๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านแมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งเทศบาลตำบล มาตรา 50 , 51 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 มาตรา 16 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านแม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

* + **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
		- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
		- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
		- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
	+ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
		- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านแม
		- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
		สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
		- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านแม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

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

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 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**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านแม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านแม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านแม (การตรวจประเมิน LPA)

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

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านแม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

 เทศบาลตำบลบ้านแม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

* + - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลบ้านแมรองนายก ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านแม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลทุ่งสะโตก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะ จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| อปท. | พนักงานเทศบาล(คน) | พนักงานครู(คน) | บุคลากรสนับสนุนการสอน(คน) | พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน) | พนักงานจ้างทั่วไป(คน) |
| ทต.บ้านแม | 21 | 2 | 4 | 3 | 6 |
| ทต.ทุ่งสะโตก | 23 | 6 | 1 | 2 | 15 |

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านแมและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลบ้านแม การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบ้านแม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้เทศบาลตำบลบ้านแม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านแมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านแม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
		2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านแม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
		3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านแม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านแมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
		4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
		5. ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านแม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านแม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านแม โดยรวม
		6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
		7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

##  3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖7 – ๒๕๖9

 3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านแม

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านแม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

 3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

 3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบ้านแมและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

 3.4.๔ เทศบาลตำบลบ้านแม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม

 3.4.๕ เทศบาลตำบลบ้านแม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2567 – 2569

 3.4.๖ เทศบาลตำบลบ้านแม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านแม**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| กรกฎาคม 2566 | จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน  | ทต.ทุ่งสะโตก |
| กรกฎาคม 2566 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| สิงหาคม 2566 | ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. และ ก.ท.จ.ประชุมพิจารณา | เสนอ ก.ท.จ. |
| กันยายน 2566 | ก.ท.จ. แจ้งมติให้ อปท.ทราบ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66 |
| 1 ตุลาคม 2566 | แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้ | ทต.บ้านแม ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 -2569  |

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

 เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแม มีความครบถ้วนเทศบาลตำบลบ้านแมสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านแมได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**๑. สภาพทั่วไป**

 ๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

 ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒๙/๑ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ห่างจาก ตัวจังหวัดเชียงใหม่ ไปทางทิศเหนือเป็นระยะทาง ๒๘ กิโลเมตร ทางหลวงแผ่นดินสายเชียงใหม่ – ฮอด เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง

ทิศเหนือ จดตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ทิศตะวันออก จดตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ทิศใต้ จดตำบลทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ทิศตะวันตก จดตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๒ เนื้อที่

เทศบาลตำบลบ้านแม มีเนื้อที่ ๑๖.๖๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐,๔๐๖ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลบ้านแม มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเพาะปลูกประมาณ ๗๐% เป็นที่อยู่อาศัยประมาณ ๓๐%

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน

หมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในเขต เทศบาลตำบลบ้านแม ทั้งหมู่บ้าน ๑๓ หมู่ ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านเหมืองฟู

 หมู่ที่ ๒ บ้านเด่น

 หมู่ที่ ๓ บ้านท่าโป่ง

 หมู่ที่ ๔ บ้านฉิมพลี

 หมู่ที่ ๕ บ้านร้องธาร

 หมู่ที่ ๖ บ้านสัน

 หมู่ที่ ๗ บ้านร้องขุ้ม

 หมู่ที่ ๘ บ้านแม

 หมู่ที่ ๙ บ้านเจดีย์เนิ้ง

 หมู่ที่ ๑๐ บ้านกิ่วแลน้อย

 หมู่ที่ ๑๑ บ้านดง

 หมู่ที่ ๑๒ บ้านท่าเดื่อ

 หมู่ที่ ๑๓ บ้านเปียง

๑.๕ ท้องถิ่นอื่นในตำบลได้แก่ -

๑.๖ ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 6,418 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 385 คน/ตารางกิโลเมตร

 **๒. สภาพทางเศรษฐกิจ**

 ๒.๑ อาชีพ

 อาชีพของประชากรในตำบลบ้านแม

- เกษตรกรรม

- รับจ้าง

- ค้าขาย

- ทำธุรกิจส่วนตัว

- รับราชการ

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต เทศบาลตำบลบ้านแม

- ธนาคาร - แห่ง

- โรงแรม 1 แห่ง

- โฮมเสตย์ 1 แห่ง

- ปั๊มน้ำมัน ๑ แห่ง

- โรงงานอุตสาหกรรม ๒ แห่ง

- โรงสี ๑๐ แห่ง

- ร้านค้าทั่วไป ๓๔ แห่ง

- ตลาดสด 3 แห่ง

**๓. สภาพทางสังคม**

๓.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง

- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๓ แห่ง

- ห้องสมุดประชาชน ๑ แห่ง

๓.๒ สถาบันและองค์การทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ ๑๐ แห่ง

๓.๓ สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน ๓ แห่ง

- อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ (ตู้ยามตำรวจ) ๑ แห่ง

๓.๕ กีฬา นันทนาการ/พักผ่อน

- สนามกีฬาเอนกประสงค์ ๑๓ แห่ง

- สนามฟุตบอล ๑ แห่ง

- สนามบาสเก็ตบอล ๑๓ แห่ง

- สนามตระกร้อ ๑๓ แห่ง

- สวนสาธารณะ ๒ แห่ง

- สถานที่ท่องเที่ยว ๑ แห่ง

**๔. โครงสร้างพื้นฐาน**

 **5.1 การคมนาคมขนส่ง ( ทางบก )**

 **5.1.1 ถนนสายหลัก จำนวน 4 สาย ได้แก่**

1. ทางหลวง หมายเลข 1013 (กม.ที่ 3+550) สันป่าตอง - บ้านกาด
2. ทางหลวงชนบท รหัสสายทาง ชม.3006

แยกทางหลวงหมายเลข 108(กม.ที่ 30+500) บ้านเปียง

1. ทางหลวงชนบท รหัสสายทาง ชม.3035

แยกทางหลวงหมายเลข 108 (กม.ที่ 34+500) บ้านร้อยจันทร์

1. ทางหลวงชนบท รหัสสายทาง ชม.5036

แยกทางหลวงชนบท รหัสสายทาง ชม.3035 (กม.ที่ 13+800) บ้านทุ่งเสี้ยว

 **5.1.2 สรุปข้อมูลถนนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านแม (ข้อมูล ณ พ.ศ. 2563)**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ประเภท** |
| **ลูกรัง** | **คอนกรีต** | **ลาดยาง** |
| 1. ความกว้าง (เมตร) | 150.20 | 253.70 | 310.80 |
| 2. ความยาว (เมตร) | 5,125.00 | 18,373.50 | 22,829.00 |
| 3. จำนวน (สายทาง) | 51 | 67 | 90 |

๔.๒ การประปา

 เขตเทศบาลตำบลบ้านแม ไม่มีหน่วยงานการประปาส่วนภูมิภาค

 ทุกหมู่บ้านมีระบบประปา ประชาชนได้ใช้น้ำประปาอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **ชื่อหมู่บ้าน** | **ชื่อ** | **รูปแบบประปา** | **สภาพ** | **สถานที่ตั้ง** |
| 1 | บ้านเหมืองฟู | เหมืองฟู 1/1 | กรมทรัพยากรน้ำบาดาลกลาง | ใช้งาน | ตรงข้างป่าช้า |
| เหมืองฟู 1/2 | กรมอนามัยบาดาลขนาดกลางถังแรงดัน | ไม่ได้ใช้งาน | ที่สาธารณะกลางบ้าน |
| 2 | บ้านเด่น | บ้านเด่น 2/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | โรงเรียนเก่า |
| บ้านเด่น 2/2 | กรมโยธาธิการสูบจ่ายตรง | ไม่ได้ใช้งาน | ที่สาธารณะท้ายบ้าน |
| 3 | บ้านท่าโป่ง | ท่าโป่ง 3/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | รพ.สต.ท่าโป่ง |
| 4 | บ้านฉิมพลี | ฉิมพลี 4/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | ที่สาธารณะกลางบ้าน |
| 5 | บ้านร้องธาร | ร้องธาร 5/1 | กรมทรัพยากรน้ำบาดาลกลาง | ใช้งาน | ที่สาธารณะกลางบ้าน |
| ร้องธาร 5/2 | ทรัพยากรธรณีบาดาลขนาดเล็ก | ไม่ได้ใช้งาน | ที่สาธารณะท้ายบ้าน |
| 6 | บ้านสัน | สัน 6/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | ศาลาอเนกประสงค์ |
| 7 | บ้านร้องขุ้ม | ร้องขุ้ม 7/1 | กรมอนามัยบาดาลกลาง | ใช้งาน | หน้าวัดร้องขุ้ม |
| 8 | บ้านแม | แม 8/1 | กรมทรัพยากรน้ำบาดาลกลาง | ใช้งาน | ป่าช้าบ้านแม |
| 9 | บ้านเจดีย์เนิ้ง | เจดีย์เนิ้ง 9/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | ในโรงเรียนเก่า |
| 10 | บ้านกิ่วแลน้อย | กิ่วแลน้อย 10/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | ศาลาอเนกประสงค์ |
| กิ่วแลน้อย 10/2 | กรมโยธาธิการบาดาลเล็กกรองใต้แรงดัน | ใช้งาน | ที่อ่านหนังสือพิมพ์ |
| 11 | บ้านดง | ดง 11/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | หน้าวัดบ้านดง |
| 12 | บ้านท่าเดื่อ | ท่าเดื่อ 12/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | หลังวัดท่าเดื่อ |
| ท่าเดื่อ 12/2 | กรมทรัพยากรธรณี | ไม่ได้ใช้งาน | หลังวัดท่าเดื่อ |
| 13 | บ้านเปียง | เปียง 13/1 | กรมอนามัยบาดาลขนาดใหญ่ | ใช้งาน | หน้าวัดบ้านเปียง |

๔.๓ การไฟฟ้า

- หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าเข้าถึง 1๓ หมู่บ้าน

- ประชากรใช้ไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน

- ไฟฟ้าสาธารณะ ประมาณ ๒๐๐ จุด

๔.๔ การโทรคมนาคม

เขตเทศบาลตำบลบ้านแม ไม่มีหน่วยงานโทรศัพท์ ประชาชนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงบริการโทรศัพท์แบบไร้สาย และระบบสัญญาณอินเตอร์เน็ตแบบไร้สาย อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ระบบการสื่อสารภายในตำบล ประกอบด้วย

 1. เสียงตามสายหมู่บ้าน ครบทั้ง 13 หมู่บ้าน จํานวน 13 แห่ง

 2. เสียงไร้สายของเทศบาลตําบลบ้านแม ครบทั้ง 13 หมู่บ้าน จํานวน 30 จุด

๔.๕ แหล่งน้ำ

- หนองบึง ๑๕ แห่ง

- คลอง ลำธาร ห้วย ๔ แห่ง

- บ่อน้ำ ๑,๐๔๙ แห่ง

- ถังเก็บน้ำฝน - แห่ง

 **๕. ข้อมูลอื่นๆ**

 ๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

 - ทรัพยากรน้ำได้แก่ ลำเหมืองแม่ขาน

 - ทรัพยากรป่าไม้ได้แก่ ป่าไม้หมู่บ้าน

 - ทรัพยากรดินมีเอกสารสิทธิ์

**๖. ศักยภาพในตำบล**

 ๖.๑ ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านแม

 จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบล จำนวน 38 คน

 - ตำแหน่งในสำนักปลัด จำนวน 15 คน

 - ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน 7 คน

 - ตำแหน่งในกองช่าง จำนวน 5 คน

 - ตำแหน่งในกองการศึกษา จำนวน 9 คน

๖.๒ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

 ๑) การรวมกลุ่มของประชาชน แยกประเภทกลุ่มดังนี้

 กลุ่มอาชีพ จำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่

 ๑. กลุ่มผลิตภัณฑ์ถั่วเหลือง น้ำพริกตาแดง หมู่ที่ ๓

 ๒. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลูกไผ่ หมู่ที่ ๗

 ๓. กลุ่มผลิตยาสมุนไพร หมู่ที่ ๘

 ๔. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนไม้แกะสลักหมู่ที่ ๙

 ๕. สหกรณ์แกะสลักไม้ หมู่ที่ ๑๐

 ๖. กลุ่มเกษตรกรทำนา ทำสวน หมู่ที่ ๑ – ๑๓

 ๗. กลุ่มเพาะเห็ดโคนน้อย หมู่ที่ ๑๒

๖.๓ จุดเด่นของพื้นที่ได้แก่

 ๑. ตำบลบ้านแมมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า เช่น การแกะสลักไม้ การผลิตยาสมุนไพร ผลิตภัณฑ์ถั่วเหลือง น้ำพริกตาแดง เป็นต้น

 ๒. พื้นที่และทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ในตำบลซึ่งมีลักษณะพื้นที่ราบ เอื้อต่อการทำการเกษตรสามารถพัฒนาและปรับปรุงพืชผลทางการเกษตรให้ดีขึ้น และช่วยเพิ่มรายได้แก่เกษตรกร

 ๓. มีการรวมตัวกันของกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ถั่วเหลือง , น้ำพริกตาแดง , กลุ่มเกษตรกรทำนา ทำสวนบ้านแม , กลุ่มแกะสลัก , กลุ่มเพาะเห็ดโคนน้อย เป็นต้น

 ๔. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ซึ่งตั้งอยู่ในเทศบาลตำบลบ้านแม

๕. มีการป้องกันโรคติดต่อในพื้นที่ที่ดี เช่น การพ่นยายุงป้องกันโรคไข้เลือดออก, ไข้หวัดนก ในพื้นที่

 ๖. มีศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยในพื้นที่ตำบลบ้านแม

**ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านแม แบ่งเป็นแต่ละด้านดังนี้**

|  |  |
| --- | --- |
| **ชื่อปัญหา** | **สภาพปัญหา** |
| **๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น** ๑.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน ๑.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร ๑.๓ ราคาผลผลิตตกต่ำ | - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ- ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษา อบรมด้านเทคโนโลยีต่างๆเกี่ยวกับการเกษตร- ราคาผลผลิตตกต่ำราคาไม่แน่นอน  |
| **๒. ปัญหาด้านสังคม** ๒.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒.๒ ปัญหาความยากจน | - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น- ปัญหาความยากจน ไม่มีรายได้ ขาดอาชีพ |
| **๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก | - การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก ถนนคับแคบ เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดอันตรายในการ คมนาคมขนส่ง (บางพื้นที่ในตำบล) |
| **๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข** ๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย  ๕.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง | - ประชากรในพื้นที่ได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขและอนามัยน้อย (เพราะบุคลากรทางด้านสาธารณสุขมีน้อย)- การบริการด้านสุขภาพต่างๆมีจำกัดไม่เพียงพอสำหรับผู้สูงอายุ สตรี และคนพิการในพื้นที่(เนื่องจากงบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอกับจำนวนประชากร และบุคลากรทางด้านสาธารณสุขมีน้อย  |
| **๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร** ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ | - ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนยังมีน้อย เช่น การประชาคม การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของทางราชการ- ขาดบุคลากรในการทำงาน/ปฏิบัติในด้านต่างๆ |
| **๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๗.๑ การขาดโอกาสในการศึกษา  | - ประชากรภายในพื้นที่ขาดทุนการศึกษา(เฉพาะบางรายเท่านั้น) |
| **๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ๘.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม ๘.๒ ลำเหมืองตื้นเขิน ๘.3 ปัญหาขยะ | - โรงงานอุตสาหกรรม ปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำโดยไม่ได้ผ่านการบำบัดน้ำเสีย (เฉพาะจุด หมู่ที่ ๑๓ เท่านั้น และเป็นบางช่วง)- ลำเหมืองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การไหลของน้ำไม่สะดวก- ขยะในพื้นที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นและมีปัญหาในการกำจัดขยะ |

**ความต้องการของประชาชน**

**- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่**

 ๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

 ๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

 ๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

 ๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**- ด้านสังคม ได้แก่**

 ๑. ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด

 ๒. ให้มีแผนและการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

 ๓. ฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่

**- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่**

 ๑. ขุดลอกลำเหมือง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

 2. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

 3. ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง , คอนกรีต

**- ด้านแหล่งน้ำ ได้แก่**

 ๑. ให้มีการขุดลอกลำเหมืองคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

**- ด้านสาธารณสุข ได้แก่**

 ๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็

 ๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

 ๓. มีแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหา โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก และโรคเอดส์

 ๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ,เด็ก,คนพิการ

**- ด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่**

 ๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

 ๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**- ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่**

 ๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

 ๒. ให้ความรู้ด้านการศึกษา

 ๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

 ๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่**

 ๑. รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง , ลำเหมือง

 ๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 ๓. ขุดลอกลำเหมือง คลอง ที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

 4. ให้เทศบาลหาแนวทางวิธีการกำจัดขยะในแต่ละหมู่บ้าน

**- ด้านอื่นๆ ได้แก่**

 -

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแม**

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

**จุดแข็ง (Strengths : S)**

เทศบาลตำบลบ้านแมเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณพอสมควร มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ

**จุดอ่อน (Weaknesses :W)**

เทศบาลตำบลบ้านแมขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลบ้านแม มีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม มีลำเหมืองสาธารณะหลายสายไหลผ่าน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่ และปัญหาสิ่งแวดล้อมเพราะไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

**โอกาส (Opportunities : O)**

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ .ศ.2550 สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

4. เขตพื้นที่ตำบลบ้านแมมีเส้นทางการคมนาคม สัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

**อุปสรรค (Threat :T)**

1. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน

2. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ระดับความต้องการด้าน บริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ปัจจัยด้านการเมือง ประกอบกับมีความความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ อาทิ ระบบเศรษฐกิจโลก ความผันผวนของราคาน้ำมัน การแข็งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าส่งออก ซึ่งอาจส่งผลต่อราคาผลิตผลทางการเกษตรส่งออก เพราะประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร และไม้แกะสลัก

 การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านแมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของเทศบาลตำบลบ้านแม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังเทศบาลตำบลบ้านแมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง

**การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล** ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่น ของเทศบาล โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ตามหลัก **SWOT** ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลบ้านแมกำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ที่ว่า **“สาธารณูปโภคครบครัน ร่วมต้านยาเสพติด เศรษฐกิจเข้มแข็ง”** ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

 (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. การสาธารณูปการ

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(3) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(4) บำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

 ของท้องถิ่น

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

 **มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 (1) จัดตั้งศูนย์ อปพร. ตำบลบ้านแม เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยจัดการด้านขยะ

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

 (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

 (2) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

 (3) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

1. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น

 (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

 (3) การจัดการศึกษา

 (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
3. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

# **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ ที่เทศบาลตำบลบ้านแมจะดำเนินการ**

 **ภารกิจหลัก**

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

 **ภารกิจรอง**

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

**๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านแมมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านแม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต** |
| **สำนักปลัดเทศบาล** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานนโยบายและแผน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมการเกษตร ฝ่ายอำนวยการ ประกอบไปด้วย งานบริหารทั่วไป งานกิจการสภา งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบไปด้วย งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลบ้านแมเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบ้านแมให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบ้านแม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี  | สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้นประกอบด้วย ฝ่าย 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมทั้ง พนักงานจ้าง ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน  | - ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลบ้านแม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี - กำหนดตำแหน่ง คนงาน เพิ่ม 2 อัตรา เพื่อรองรับภารกิจงานด้านสวัสดิการสังคม ที่ ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในพื้นที่ให้กับ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี และรองรับภารกิจงานเอกสาร และงานสารบรรณ ของงานนิติการ ที่มีเรื่องร้องเรียนจำนวนมากขึ้น |
| **กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 4 งานปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง สายวิชาการ และสายทั่วไป มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  |
| **กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 4 งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  |
| **กองการศึกษา**  มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี | กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 2 งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  | หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา และเป็นตำแหน่งที่ว่าง จึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | - ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี |

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ โครงสร้าง**

 จากการที่เทศบาลตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลตำบล ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **๑. สำนักปลัดเทศบาล 01**- งานนโยบายและแผน- งานสังคมสงเคราะห์- งานส่งเสริมการเกษตร1.1 ฝ่ายอำนวยการ- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานนิติการ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ**๒. กองคลัง 04**๒.๑ งานการเงิน๒.๒ งานบัญชี๒.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**๓. กองช่าง 05**๓.๑ งานก่อสร้าง๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค๓.๔ งานผังเมือง**๔. กองการศึกษา 08**๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็ก๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**5. หน่วยตรวจสอบภายใน 12**5.๑ งานตรวจสอบภายใน | **๑. สำนักปลัดเทศบาล 01**- งานนโยบายและแผน- งานสังคมสงเคราะห์1.1 ฝ่ายอำนวยการ- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานนิติการ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานส่งเสริมการเกษตร1.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ**๒. กองคลัง 04**๒.๑ งานการเงิน๒.๒ งานบัญชี๒.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**๓. กองช่าง 05**๓.๑ งานก่อสร้าง๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค๓.๔ งานผังเมือง**๔. กองการศึกษา 08**๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็ก๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**5. หน่วยตรวจสอบภายใน 12**5.๑ งานตรวจสอบภายใน |  |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

 ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลบ้านแม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

# กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕67 – ๒๕69

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เพิ่ม / ลด | หมายเหตุ |
| ๒๕67 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| **ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)** | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **สำนักปลัดเทศบาล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
|  - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
|  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
|  - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
|  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| - พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - คนงาน  | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
|  - คนงาน  | - | +1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
|  - คนงาน  | - | +1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | -  | - |  |
|  - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  - คนงาน  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นายช่างโยธา (อส.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  - คนงาน  | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  - คนงาน  | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **กองการศึกษา**  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
|  - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเปียง | - | +1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
|  - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดง | - | +1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
|  - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธรรมชัย | - | +1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
|  - ครู  | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  - ผู้ดูแลเด็ก | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | - |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | - | 1 | 1 | 1 |  - | - | - | ว่างเดิม |
| **รวม** | **37** | **47** | **47** | **47** | **+5** | **-** | **-** |  |

#### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านแม**

**โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล**

**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**

**(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)**

**ฝ่ายอำนวยการ**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**งานส่งเสริมสุขภาพ**

**งานบริหารทั่วไป**

**งานนโยบายและแผน**

**งานสังคมสงเคราะห์**

**งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ**

**งานนิติการ**

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**งานส่งเสริมการเกษตร**

**โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล**

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

(1)

ฝ่ายอำนวยการ

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

 (1)

งานสังคมสงเคราะห์

งานนโยบายและแผน

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

 (1)

- นักพัฒนาชุมชน ปก. (1)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

 ชก. (1)

 - คนงาน (1) (ว่าง)

งานการเจ้าหน้าที่

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานนิติการ

งานบริหารทั่วไป

- นิติกร ชก. (1)

 - คนงาน (1) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานป้องกันและ

 บรรเทาสาธารณภัย ชง. (1)

- คนงาน (3)

- นักทรัพยากรบุคคล

 ชก. (1)

- นักจัดการงานทั่วไป

 ปก. (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ ว่าง

 ปง./ชง. (1) (ว่าง)

- พนักงานขับรถยนต์ (1)

งานส่งเสริมการเกษตร

 งานส่งเสริมสุขภาพ

 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

 งานอนามัยสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการเกษตร ปก.(1)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. (1)

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 3 | 3 | 3 | 2 | - | - | 1 | 3 |

 26

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

 **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

 **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

  **งานบัญชี**

 **งานการเงิน**

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

 **งานการเงิน**  **งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

 - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (1) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (1) - เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1)

 - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1) - คนงาน (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | - | 1 | 2 | - | 1 | 1 | 1 |

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

 **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

##  **งานประสานสาธารณูปโภค**

  **งานก่อสร้าง** **งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง**

**โครงสร้างกองช่าง**

ผู้อำนวยการกองช่าง

 (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

  **งานก่อสร้าง** **งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง**

##  **งานประสานสาธารณูปโภค**

 - นายช่างโยธา อ.ส. (1) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

 - นายช่างโยธา ชง. (1)

 - คนงาน (2) (ว่าง 1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น | ชก. | ปก. | อาวุโส | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 2 |

 **โครงสร้างกองการศึกษา**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**

# งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็ก

 **โครงสร้างกองการศึกษา**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)**

# งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานส่งเสริมกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็ก

 - นักวิชาการศึกษา ปก. (1) - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)

 - ผอ.ศุนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง 3)

 - ครู (2)

 - ผู้ดูแลเด็ก (4)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | ครู คศ.2 | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| จำนวน | 1 | - | 1 | 1 | - | 2 | 4 |

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

งานตรวจสอบภายใน

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

* นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

(ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - |

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล**

เทศบาลตำบลบ้านแม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านแม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านแม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลบ้านแม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

 ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแม 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 เทศบาลตำบลบ้านแม เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านแม ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น
ของเทศบาลตำบลบ้านแม**

 เทศบาลตำบลบ้านแม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

 1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

 2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

 3.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

 4.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

 5.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

**๑. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าส่วนราชการ มีรายละเอียด ดังนี้**

 ๑.๑ หลักสูตรการเป็นหัวหน้างาน

 ๑.๒ หลักสูตร ๕ ส. และความปลอดภัย

 ๑.๓ หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานสำหรับหัวหน้า

 ๑.๔ การบริหารจัดการที่ดีสำหรับองค์กร

 ๑.๕ หลักสูตรการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน

 ๑.๖ หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของหัวหน้างาน

 ๑.๗ หลักสูตรวินัยพนักงาน และการดำเนินการทางวินัย

 ๑.๘ หลักสูตรอื่นๆ ซึ่งจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ประกอบด้วย (๑) ภาวะผู้นำ (๒) การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน (๓) การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารและการบริการ (๔) การบริหารความเปลี่ยนแปลง (๕) การพัฒนาระบบการควบคุมภายใน (๖) คุณธรรมผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานองค์กร (๗) การบริหารงานบุคคล

**๒. หลักสูตรการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ , วิชาการ (พนักงานเทศบาล) มีรายละเอียด ดังนี้**

 ๒.๑ หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน

 ๒.๒ หลักสูตร ๕ ส. และความปลอดภัย

 ๒.๓ หลักสูตรการพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพในการทำงาน

 ๒.๔ หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับพนักงาน

 ๒.๕ หลักสูตรวินัยพนักงาน การดำเนินการทางวินัยและวินัยที่ดีในการทำงาน

 ๒.๖ หลักสูตรการปฏิบัติการทางจิตวิทยาในการให้บริการ

 ๒.๗ หลักสูตรอื่นๆ โดยจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นของการฝึกอบรม (TN) ในขณะนั้น ประกอบด้วย (๑) ความรักองค์กร (๒) การพัฒนาพฤติกรรมการบริการ (๓) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

**วิธีการดำเนินการฝึกอบรม**

 ในการจัดการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน ๔ ลักษณะ

1. การฝึกอบรมภายในองค์กร (INHOUSE TRAINNG) ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอก
2. การส่งบุคลากรขององค์กร ไปรับการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอก
3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (ON THE JOB TRAINING)
4. การปฐมนิเทศ (ORIENTATION) ซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่องต่อไปนี้ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การบริหาร ระเบียบวัฒนธรรมขององค์กร ข้อปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย การบริการ บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น

**การประเมินผลการฝึกอบรม**

 การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมภายในองค์กรทุกครั้ง
2. การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับตำแหน่ง หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของบุคลากร
3. ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลบ้านแม ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการปลุกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษาศีลธรรมอันดีงาม ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธาและได้รับการเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไป ดังนี้.-

1. พึงดำรงตนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละและ มีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็น

 หลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
6. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่อย่างเต็มกำลังความสามรถด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง

 เพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการ
7. พึงเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นหรือเหตุผลของผู้อื่นและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งมี

 มนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น
8. พึงรักษาเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร โดยไม่กระทำการใดๆ ที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและภาพพจน์

 ขององค์กร

**ภาคผนวก**