



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านต้า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗

เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เสร็จเรียบร้อยแล้ว และประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) มีมติเป็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(ลงชื่อ)

(นายไพบุลย์ หาสิ่ง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้า



ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒

ของเทศบาลตำบลบ้านต้า
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต้า นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้าได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านต้า สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลบ้านต้า

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น๔๓	
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
เทศบาลตำบลบ้านด้า
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.)ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.)เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.)ได้มี มติขอเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต)จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบใน การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต)แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต) วิเคราะห์กำลังความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ,เทศบาล,อบต.) จึงได้ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้ามีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด้า
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้ การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านด้า ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบ้านด้า เป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านด้า ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านด้า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านด้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่เทศบาลและให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้า มีความครบถ้วน ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านต้า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ด้านการคมนาคม

ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ประชาชนสามารถสัญจรผ่านไป - มา ได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัยมากขึ้น

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก , ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่, ก่อสร้างถนนลาดยาง
- ปรับปรุงและพัฒนาถนนให้มีสภาพผิวจราจรที่มีความมั่นคงแข็งแรงและกว้างมากขึ้น
- ก่อสร้างถนนลูกรัง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

๑.๒ ด้านไฟฟ้าสาธารณะ

ดำเนินการจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านเพื่อทำให้เกิดแสงสว่างและสะดวกในการสัญจรและเป็น การลดอุบัติเหตุลดปัญหาอาชญากรรมรวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะรายทางตามตรอก ซอก ซอย ทางร่วม ทางแยกต่างๆ เป็นต้น

๑.๓ ด้านแหล่งน้ำ

การระบายน้ำ

ดำเนินการจัดให้มีระบบการระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงถึงกันพร้อมทั้งระบายน้ำลงไปสู่แหล่งน้ำ เพื่อใช้ในการทำการเกษตรต่อไป

- ก่อสร้างรางระบายน้ำ
- ขุดลอกรางระบายน้ำ
- ก่อสร้างสะพานลำน้ำ

แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค

ดำเนินการจัดให้มีประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้านพร้อมทั้งพัฒนาระบบประปาให้แรงดันของน้ำ ไหลแรงได้มาตรฐาน

- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านขนาด๑๐๐ครัวเรือน
- เดินท่อจ่ายน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน
- จัดหาน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่สาธารณะประโยชน์และดำเนินการขุดคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเป็นระบบสามารถส่งน้ำเพื่อการเกษตรไปได้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน / ตำบล

- ขุดลอกคลอง , หนองน้ำต่างๆ
- ขุดลอกลำเหมือง
- ก่อสร้างฝายพร้อมประตูปิด - เปิดน้ำ
- ก่อสร้างคลองส่งน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก (ตัววี)
- ก่อสร้างตาดคอนกรีต

การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

ดำเนินการคุ้มครองป่าไม้อนุรักษ์แหล่งน้ำมิให้ถูกทำลายหรือเสื่อมสภาพไปก่อนเวลาอันสมควรพร้อมทั้งกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนให้มีความหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ฝึกอบรมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม
- การปลูกป่าในที่สาธารณะและการปลูกป่าทดแทน

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ด้านอาชีพ

- ส่งเสริมการกระจายรายได้และสร้างอาชีพให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น
- พัฒนากลุ่มสตรีแม่บ้านและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีความสามารถในการบริหารจัดการระบบการตลาด การผลิต และการจำหน่ายในราคาที่เป็นธรรม
- พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ ด้านแรงงาน

- ประชาชนว่างงานในช่วงหลังหมดฤดูกาลทำการเกษตร

๒.๓ ด้านรายได้

ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มอาชีพ รายได้ของประชากรตำบลบ้านต้า ส่วนใหญ่รายได้ต่ำซึ่งจำแนกเป็นรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน/ปี ได้ดังนี้

- รายได้จากประกอบอาชีพรับจ้าง ประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท
- รายได้จากประกอบอาชีพเกษตรกร ประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท
- รายได้จากประกอบอาชีพรับจ้างควบคู่กับการเกษตรกรรม ประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท

๓.ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ด้านสาธารณสุข

- ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อและโรคระบาด
 - กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงโดยการพ่นสารเคมีกำจัดยุงลาย , ใส่ทรายอะเบท
 - ป้องกันโรคติดต่อโดยการฉีดวัคซีนให้กับสุนัขเพื่อเป็นการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๒ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สนับสนุนการศึกษาแก่เด็กในท้องถิ่นได้มีความรู้และทัดเทียมทางการศึกษา

- จัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ศึกษาต่อจนจบภาคบังคับ
- จัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียนเพื่อให้เด็กได้รับสารอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนชุดนักเรียนให้กับนักเรียนที่ยากจน
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นอันได้แก่งานสงกรานต์ , งานลอยกระทง , งานเทศกาลลีนจี่ , งานกาชาดและของดีจังหวัดพะเยา

๓.๓ ด้านยาเสพติด

ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- รณรงค์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการต่อต้านยาเสพติด
- จัดสร้างสนามกีฬาต้านยาเสพติดประจำหมู่บ้าน
- จัดหาอุปกรณ์กีฬาให้กับเยาวชนเพื่อการออกกำลังกาย
- จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

๓.๔ ด้านการสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็ก และผู้สูงอายุ

ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือคนยากจนคนพิการเด็กและผู้สูงอายุ

- ให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ
- ให้การสงเคราะห์แก่คนยากจน ผู้ยากไร้ ด้วยการจัดหาเครื่องนุ่งห่ม , ยารักษาโรค ฯลฯ
- ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ อุทกภัย วาตภัย ภัยหนาว ด้วยการจัดหาเครื่องบริโภค/ อุปโภค สังกะสี ไม้ ผ้าห่มกันหนาว ฯลฯ

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการยกระดับความรู้ความสามารถให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- อบรมให้ความรู้ในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ทัศนศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔.๒ ด้านการพัฒนารายได้

ดำเนินการปรับปรุงการจัดเก็บภาษีที่เกี่ยวข้องภายในตำบลให้ทั่วถึง และครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

- ประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ

๔.๓ ด้านการจัดการและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

- จัดหาคอมพิวเตอร์ , วิทยุสื่อสาร , โทรศัพท์ ฯลฯ
- ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์
- จัดหารถบรรทุกน้ำ , รถดับเพลิง
- จัดทำป้ายบอกสถานที่ , บอร์ดประชาสัมพันธ์

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ด้านการอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ไม่ค่อยให้ความสำคัญ ประกอบกับขาดบุคลากรในการดำเนินการ

๕.๒ ด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอย ไม่มีภาชนะรองรับขยะ ทั้งเรียกรวด ไม่เป็นที่เส้นทางไม่มีการกำจัดขยะหรือกำจัดขยะไม่ถูกวิธี

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ความต้องการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ด้านการคมนาคม

ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ประชาชนสามารถสัญจรผ่านไป - มา ได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยมากขึ้น

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก , ก่อสร้างถนนลาดยางและถนนลูกรังบดอัด
- ปรับปรุงและพัฒนาถนนให้มีสภาพผิวจราจรที่มีความมั่นคงแข็งแรงและกว้างมากขึ้น
- ก่อสร้างถนนลูกรัง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

๑.๒ ด้านไฟฟ้าสาธารณะ

ดำเนินการจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ ภายในหมู่บ้านเพื่อทำให้เกิดแสงสว่างและสะดวกในการสัญจร และเป็นการลดอุบัติเหตุ ลดปัญหาอาชญากรรม รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตาม ตรอก ซอก ซอย ทางร่วม ทางแยกต่างๆ เป็นต้น

๑.๓ ด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตร

ดำเนินการจัดให้มีประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน พร้อมทั้งพัฒนาระบบประปาให้แรงดันของน้ำไหลแรงได้มาตรฐาน และดำเนินการด้านระบบการระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน และเชื่อมโยงถึงกัน พร้อมทั้งระบายน้ำลงไปสู่แหล่งน้ำเพื่อใช้ในการทำการเกษตร โดยการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่สาธารณะ ประโยชน์ และมีการขุดคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเป็นระบบ สามารถส่งน้ำเพื่อการเกษตรไปได้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้านต่อไป

- ก่อสร้างรางระบายน้ำ
- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขนาด ๑๐๐ คริวเรือน
- ก่อสร้างถังเก็บน้ำใระบบสะอาด
- จัดหากรองน้ำระบบกรองน้ำสะอาดสำหรับประปาหมู่บ้าน
- เพิ่มแรงดันของน้ำ
- เดินท่อจ่ายน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน
- ขุดสระน้ำเพื่อการเกษตร
- ขุดลอกคลอง, หนองน้ำต่างๆ
- ขุดลอกลำเหมือง
- ก่อสร้างฝายพร้อมประตูปิด-เปิดน้ำ
- ก่อสร้างคลองส่งน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก (ตัววี)

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ด้านอาชีพ

- ส่งเสริมการกระจายรายได้และสร้างอาชีพให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น
- พัฒนากลุ่มสตรีแม่บ้าน และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีความสามารถในการบริหารการจัดการระบบการตลาด การผลิต และการจำหน่ายในราคาที่เป็นธรรม
- พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพ

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ด้านสาธารณสุข

ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ และโรคระบาด

- กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุง โดยการพ่นสารเคมีกำจัดยุงลาย, ใส่ทรายอะเบท
- ป้องกันโรคติดต่อ โดยการฉีดวัคซีนให้กับสุนัขเพื่อป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๒ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สนับสนุนการศึกษาแก่เด็กในท้องถิ่นได้มีความรู้ และทัดเทียมทางการศึกษา

- จัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่เรียนดี แต่ยากจน และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้ศึกษาต่อจนจบภาคบังคับ
- จัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กได้รับสารอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เสื้อผ้าชุดนักเรียน ให้กับนักเรียนที่ยากจน ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น อันได้แก่ งานสงกรานต์, งานลอยกระทง, งานเทศกาลลีนจี่, งานบวงสรวงพ่อขุนงำเมือง และของดีจังหวัดพะเยา ฯลฯ

๓.๓ ด้านยาเสพติด

ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- รณรงค์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับยาเสพติด
- จัดสร้างสนามกีฬาต้านยาเสพติดประจำหมู่บ้าน
- จัดหาอุปกรณ์การกีฬาให้กับเยาวชนเพื่อการออกกำลังกาย
- จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

๓.๔ ด้านการสงเคราะห์คนยากจนคนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ

ในการสงเคราะห์ ช่วยเหลือ คนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ

- ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ
- ให้การสงเคราะห์แก่คนยากจน เช่น จัดหาเครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค ฯลฯ
- ให้การช่วยเหลือคนพิการ เช่น จัดหารถโยก, รถเข็น, เครื่องช่วยฟัง ฯลฯ

๔. ความต้องการดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการยกระดับความรู้ ความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับพนักงานเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล

- อบรมให้ความรู้ในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ฝึก ศึกษา ดูงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔.๒ ด้านการพัฒนารายได้

ดำเนินการจัดเก็บภาษีที่เกี่ยวข้องภายในตำบลให้ทั่วถึง และครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

- จัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ประชาสัมพันธ์

๔.๓ ด้านการจัดการและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ดำเนินการจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการพัฒนา และการบริหารงานของเทศบาลตำบล พร้อมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อ

- จัดหาคอมพิวเตอร์, วิทยุสื่อสาร, โทรศัพท์ ,เครื่องถ่ายเอกสาร
- จัดหารถยนต์ประจำหน่วยงาน
- ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์
- ก่อสร้างบ้านพักข้าราชการ
- จัดหารถบรรทุกน้ำ, รถดับเพลิง, รถขยะ
- จัดทำป้ายบอกสถานที่, บอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของเทศบาล

๕. ความต้องการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ด้านการอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

ดำเนินการคุ้มครองป่าไม้ อนุรักษ์แหล่งน้ำ มิให้ถูกทำลายเสื่อมสภาพไปก่อนเวลาอันสมควรพร้อมกระตุ้น และสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนให้มีความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ

- ฝึกอบรมการรักษาสิ่งแวดล้อม
- รมณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม
- การปลูกป่าในที่สาธารณะ และการปลูกทดแทน
- การบำรุงรักษาสวนป่า และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
- ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย และ สิ่งปฏิกูล

ดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี พร้อมทั้งวิธีการกำจัด

- จัดหาภาชนะที่รองรับขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- จัดหารถขยะในการดำเนินการจัดเก็บจัดหาสถานที่ที่ทิ้งขยะรวมทั้งระบบการกำจัดอย่างถูกหลักวิธี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านต้า เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านต้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านต้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

เทศบาลตำบลบ้านต้า มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร พิจารณาจากจุดแข็งจุดอ่อน ศักยภาพและโอกาสของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต้าและรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วย

“ SWOT Analysis ” ประกอบด้วย

๑. S – Strengths – จุดแข็งศักยภาพ หรือความสามารถขององค์กรที่มีอยู่จริง
๒. W – Weaknesses – จุดอ่อนหรือ ข้อบกพร่องต่างๆ ขององค์กร
๓. O – Opportunities – โอกาสที่องค์กรจะให้ประโยชน์ต่อสังคมในด้านต่างๆ
๔. T – Threats – ปัญหาอุปสรรคเป็นการพิจารณาถึงปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินการขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลบ้านต้ามีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์การดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis เทศบาลตำบลบ้านต้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา

ภารกิจ (Mission)

เทศบาลตำบลบ้านต้ามีภารกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น นโยบายเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการและ ฯลฯ ซึ่งในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านต้า มีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้วางแผนและแนวทางในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การควบคุมอาคาร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การผังเมือง การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๗) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๘) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๙) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - (๑๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๒) ใ้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๕) การจัดการด้านการศึกษา
- (๖) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๐) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่และจังหวัดและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๑๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมอื่นไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๖) การสนับสนุนการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๘) การประสานและให้ความร่วมมือ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านต้า ในการ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักงานปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองวิชาการและแผนงาน และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๔อัตรา ดังนี้

๑.ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง <u>สำนักปลัด</u>	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด)ระดับต้น <u>ฝ่ายอำนวยการ</u>	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป(ฝ่ายอำนวยการ)ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนระดับ ชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๗	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการระดับ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๘	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <u>ลูกจ้างประจำ</u>	ว่าง		๑	
๙		- บุคลากร (ลูกจ้างประจำ) <u>พนักงานจ้าง</u>	ไม่ว่าง		๑	
๑๐		- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง		๑	
๑๑		- นักการภารโรง	ไม่ว่าง		๑	
๑๒		- พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง		๑	
๑๓		- คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง		๔	
๑๔		- คนสวน	ไม่ว่าง		๒	
๑๕	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป(ฝ่ายปกครอง) ระดับต้น <u>ฝ่ายปกครอง</u>	ไม่ว่าง		๑	
๑๖	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	ยุบ/เลิก	๑	
๑๗	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	

จากการปรับขนาดโครงสร้างส่วนราชการจากเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลางนั้น สำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนพนักงานเทศบาล ๒๑ ทั้งหมด มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๙ อัตรา **และเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจึง ยุบ/เลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา**

๒.ส่วนราชการ **กองคลัง** มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง นักบริหารงานคลังระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานคลัง(ฝ่ายบริหารงานคลัง)ระดับต้น	ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลังระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุนิติระดับปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๗		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ไม่ว่าง		๑	
๘	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ฝ่ายพัฒนารายได้ นักบริหารงานคลัง(ฝ่ายพัฒนารายได้) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๙	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	

ในด้านของกองคลังของเทศบาลซึ่งมีจำนวนพนักงานเทศบาล ๙ ทั้งหมด มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา และ พนักงานจ้างจำนวน ๑ อัตรา

๓.ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๐๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง นักบริหารงานช่างระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นักบริหารงานช่าง(ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	ยุบ/เลิก	๑	
๔	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๕		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยช่างโยธา	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๕-๒๐๐๓-๐๐๒	ฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่าง(ฝ่ายการโยธา)ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๗	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้าระดับปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง		๑	
๘		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง		๑	

ในด้านของกองช่าง ของเทศบาลซึ่งมีจำนวนพนักงานเทศบาล ๘ ทั้งหมด มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๖ อัตรา และ พนักงานจ้างจำนวน ๒ อัตรา และเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจึงยุบ/เลิก ตำแหน่ง นายช่างโยธาระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงานจำนวน ๑ อัตรา

๔. ส่วนราชการ กองวิชาการและแผนงาน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	กองวิชาการและแผนงาน นักบริหารงานกองวิชาการและแผนงานระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายแผนฯลฯ)ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกรระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ว่าง		๑	
๕		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป(ฝ่ายบริการฯลฯ)ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๗	๓๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	ยุบ/เลิก	๑	
๘	๓๓-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการประชาสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการ	ไม่ว่าง		๑	
๙		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ไม่ว่าง		๑	
๑๐		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำพระแล ครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๒	
๑๑		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
๑๒		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำใน ครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
๑๓		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำกลาง ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
๑๔		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำดอนมูล ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ไม่ว่าง		๑	

ในด้านของกองวิชาการและแผนงาน ของเทศบาลซึ่งมีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๑๕ อัตรา มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๗ อัตรา ครู ผดต. จำนวน ๓ อัตรา และ พนักงานจ้างจำนวน ๕ อัตรา และเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจึงยุบ/เลิก ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕.ส่วนราชการ ตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	

ในด้านของงานตรวจสอบภายในมีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการได้นำมากำหนดกรอบอัตราในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๕๘-๒๕๖๐) เป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ครู จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล จ้างยุบ/เลิก จำนวน ๓ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากกรณีที่เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นกอง และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ <p>๒ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย 	<p style="text-align: center;">๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ <p>๒ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย 	
<p style="text-align: center;">๒.กองคลัง</p> <p>๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ <p>๒ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p style="text-align: center;">๒.กองคลัง</p> <p>๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ <p>๒ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">๓.กองช่าง</p> <p>๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <p>๒.ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ 	<p style="text-align: center;">๓.กองช่าง</p> <p>๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <p>๒.ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ 	
<p style="text-align: center;">๔.กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ <p>๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 	<p style="text-align: center;">๔.กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ <p>๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 	
<p style="text-align: center;">๕.ตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p style="text-align: center;">๕.ตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เมื่อเทศบาลตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กรอบอัตรากำลังเดิม								
- นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๑	๑				
๑.สำนักงานปลัดเทศบาล								
- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายอำนวยการ								
- นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายอำนวยการ)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
- บุคลากร (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
- คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔				
- คนสวน	๒	๒	๒	๒				
ฝ่ายปกครอง								
- นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายปกครอง)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑				
ระดับชำนาญการ								
- เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	-	-		-๑		ยุบ/เลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒. กองคลัง								
- นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
- นักบริหารงานการคลัง (ฝ่ายบริหารงานคลัง)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายพัฒนารายได้								
- นักบริหารงานการคลัง (ฝ่ายพัฒนารายได้)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
๓. กองช่าง								
- นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
- นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	-	-		-๑		ยุบ/เลิก
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายการโยธา								
- นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายการโยธา)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
๔. กองวิชาการและแผนงาน								
- นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
- นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
(ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)ระดับต้น								
- นิติกร (๓-๕)/๖ว	๑	๑	๑	๑				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ								
- นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
(ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ) ระดับต้น								
- นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการศึกษาระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	-	-		-๑		ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าพระแล								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าใน								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ากลาง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าดอนมูล								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
๕.ตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
รวมกรอบอัตรากำลังเดิม	๕๔	๕๔	๕๑	๕๑		-๓		

หมายเหตุ (๑) ให้ระบุดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดได้ให้ความเห็นชอบไป แล้ว

(๒) ให้ระบุดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่เสนอขอปรับปรุงในครั้งนี้

(๓) ให้ระบุดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้นเมื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังเสร็จแล้ว

(๔) ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ ให้รวมยอดจากข้อ ๙ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ยอดรวมทุกช่องแล้ว)

(๕) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ไม่เกินร้อยละ ๔๐ %) ให้ระบุเป็นตัวเลขว่ามีกี่ % มิใช่ระบุมาเพียงว่าไม่เกิน ๔๐% เช่น เมื่อคำนวณแล้วมีค่าใช้จ่าย คือ ๓๗.๑๐% และในระบุในทุกปี เป็นต้น

(๖) งบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นเงินจำนวน.....๓๔,๐๐๐,๐๐๐-.....บาท

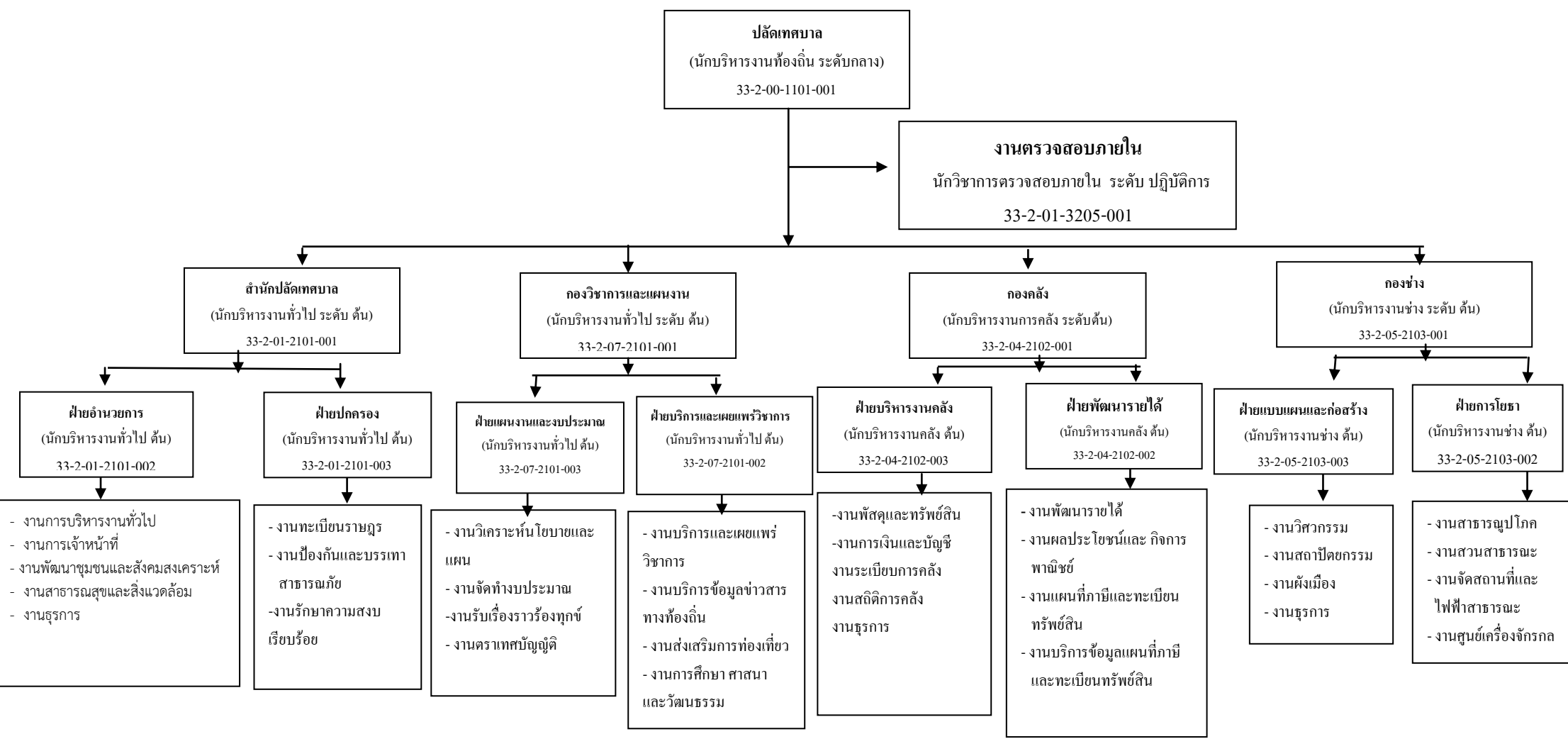
(ตามที่กำหนดไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติตำบล)

หน้า๒๓-๒๕ปริญญ์ในตารางพนักงาน

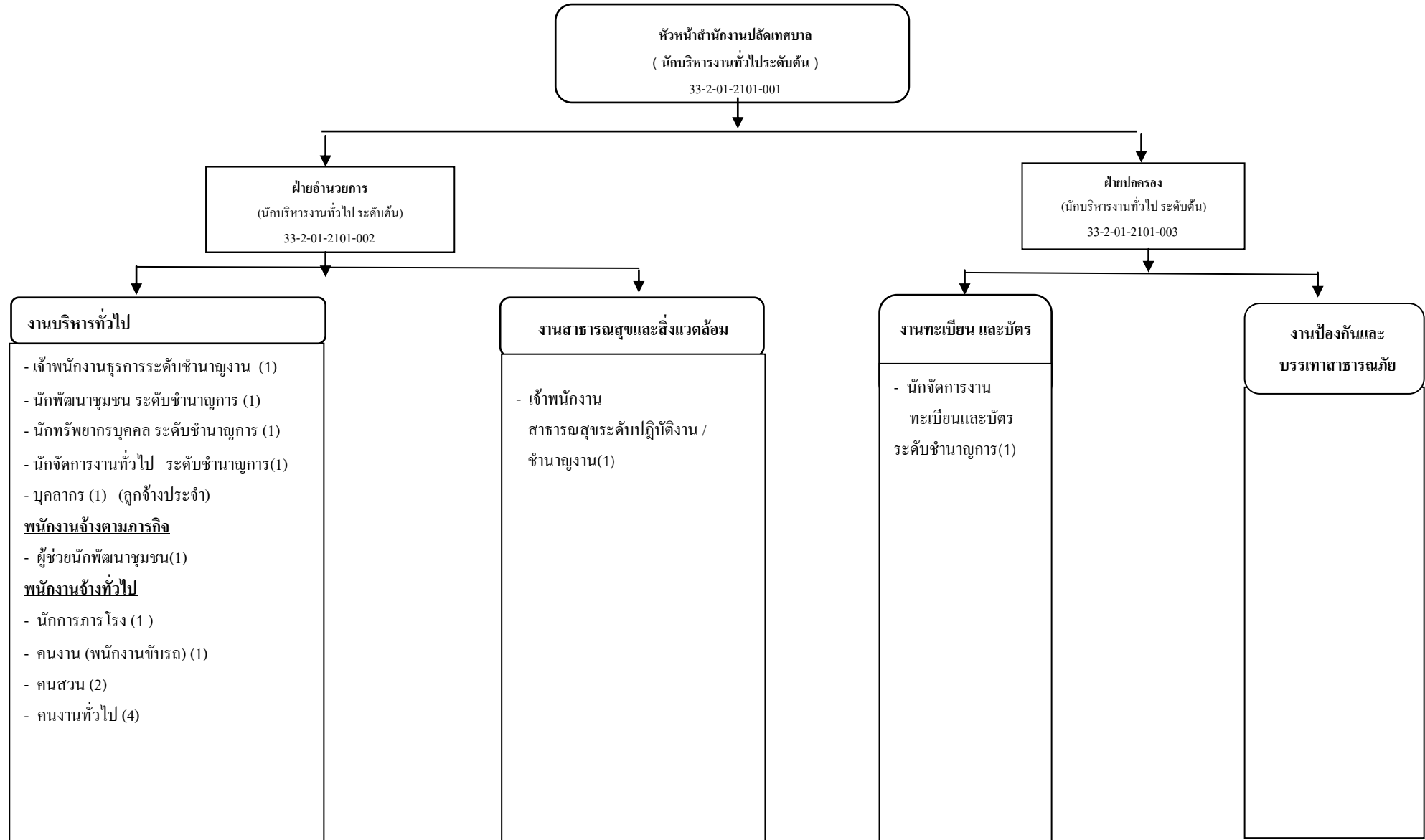
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต้า



โครงสร้างสำนักงานปลัด



โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารงานคลัง

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายพัฒนารายได้

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (1)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี
ระดับชำนาญการ(1)
- นักวิชาการคลัง
ระดับชำนาญการ(1)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ
ระดับชำนาญการ(1)
- เจ้าพนักงานพัสดุ
ระดับปฏิบัติงาน(1)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ระดับชำนาญงาน (1)

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

งานบริหารงานทั่วไป

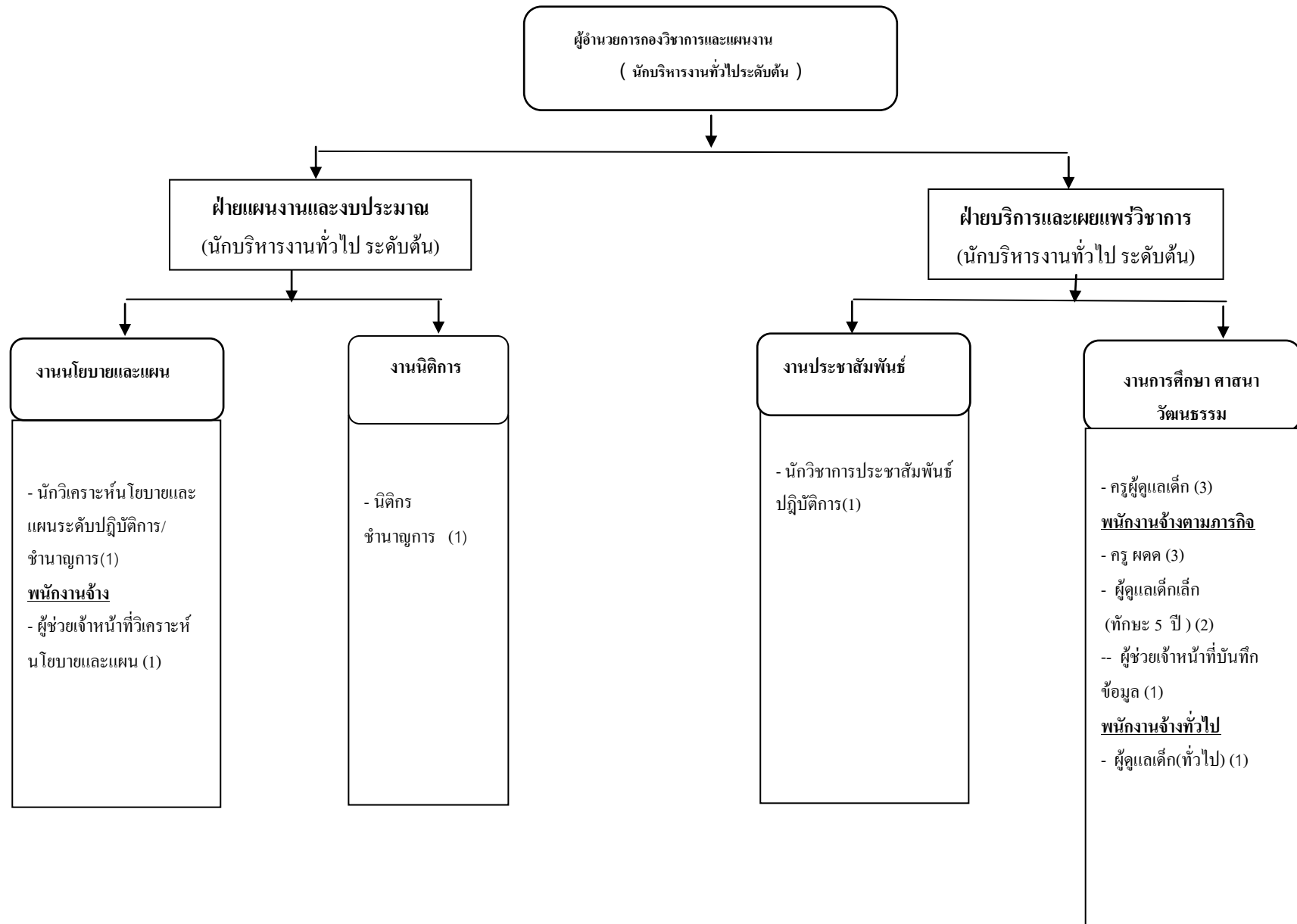
งานประสานสาธารณูปโภค

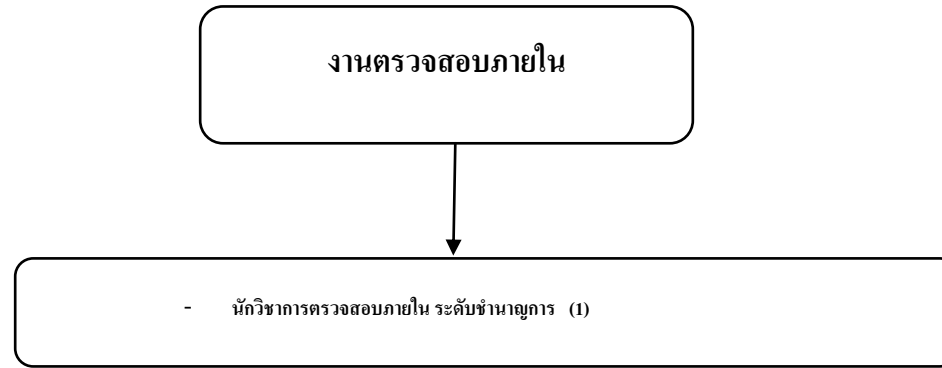
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยช่างโยธา (1)

-

- เจ้าพนักงานธุรการ
ระดับปฏิบัติงาน(1)

- นายช่างไฟฟ้า
ระดับปฏิบัติงาน (1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(1)





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและหารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางณภัค สร้อยนาค	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล ปลัดเทศบาล	๘	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๙๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐x ๑๒)	๗๙,๘๐๐ (๕,๖๐๐ x ๓) (๗,๐๐๐x ๙)	๗๙,๘๐๐ (๕,๖๐๐ x ๓) (๗,๐๐๐x ๙)	๕๕๗,๒๘๐
๒	นางสาวจิรารัตน์ ตันทวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	๗	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		๓๖๕,๗๖๐
๓	นางสาวแสงเดือน ทำทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/การจัดการทั่วไป	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไปหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๖	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไปหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๓๐๙,๗๘๐ (๒๕,๖๖๐x ๖) (๒๕,๙๗๐ x ๖)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๙)		๓๒๓,๒๘๐
๔	นางสุทธาทิพ เสมอใจ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/นโยบาย	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๙๒,๕๖๐ (๒๔,๒๗๐ x ๖) (๒๔,๔๙๐ x ๖)			
๕	นางสาวกัลยาณี ห่านตระกูล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/นโยบาย	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙๒,๕๖๐ (๒๔,๒๗๐ x ๖) (๒๔,๔๙๐ x ๖)			
๖	นายสุภาพ สำราญใจ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต/สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๐๑-๐๓๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘๖,๙๘๐ (๒๓,๘๒๐x ๖) (๒๔,๐๑๐ x ๖)			

๑. สำนักปลัด๓๓

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๗			๐๑-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน	๒-๔/ ๕	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปฏิบัติ งาน/ ชำนาญ งาน	๒๕๖,๔๔๐			ว่างเดิม
๘	นางณัฐกานต์ สุจาคำ	ศิลปศาสตร บัณฑิต/รัฐ ประศาสน ศาสตร์	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญ งาน	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)			
๙	ลูกจ้างประจำ นางจรรยาภรณ์ ศรีวงค์	ศิลปศาสตร บัณฑิต/รัฐ ประศาสน ศาสตร์	-	บุคลากร	-	-	บุคลากร	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ x ๑๒)			
๑๐	พนักงานจ้าง นายธนากร กันทะไชย	บริหารธุรกิจ บัณฑิต/การ จัดการทั่วไป	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. นักพัฒนา ชุมชน	-	๑๙๔,๔๐๐ (๑๖,๒๐๐x ๑๒)			
๑๑	นายมานัส หลักฐาน	กศน./ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๒	นายบุญชัย อ้อยหอม	รร.ปริยาลัย/ ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๓	นายพิชิต อ้อยหอม	ปวส./ คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นายชิตชัย ใจลา	กศน./ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

๑. สำนักปลัด

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑๕	นายธรรมทรัพย์ เพิ่มโชคไพศาล	ร.ร.พินิต ประสาน/ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๖	นายวุฒิชัย ก้อนมูล	ร.ร.พิริยาลัย/ ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๗	นายราชัน เครือสาร	กศน./ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	นายอดุลย์ พรหมคำ	ร.ร.บ้านด้ามอน / ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๙	พันจ่าเอกวิฑล สมปาน	ศิลปศาสตร บัณฑิต/ รัฐศาสตร์	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่าย ปกครอง	๖	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๓	นักบริหารงาน ทั่วไปหัวหน้าฝ่าย ปกครอง	ต้น	๒๙๒,๕๖๐ (๒๔,๒๗๐ x ๖) (๒๔,๔๙๐ x ๖)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๙)		๓๐๖,๐๖๐
๒๐	นายวีรวัฒน์ ศรีรัตนสุภานนท์	รัฐประศาสน ศาสตรมหา บัณฑิต	๐๑-๐๒๑๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทะเบียน และบัตร	๖	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔- ๐๐๑	นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ชำนาญ การ	๒๘๖,๙๘๐ (๒๓,๘๖๐ x ๖) (๒๔,๐๑๐ x ๖)			

๒. กองคลัง

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น</u> นางสิริลักษณ์ สุยะราช	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต/ การจัดการ ทั่วไป	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ผอ.กองคลัง	๗	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ผอ.กองคลัง	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		๔๐๔,๖๔๐
๒			๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง	๖	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๓	นักบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง	ต้น	๒๗๘,๘๒๐			ว่างเดิม
๓	นางสาวสายสุณีย์ ชัยรัตน์	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต / การจัดการ	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๕	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญ การ	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)			
๔	นางภารดี พูเพื่อง	บริหารธุรกิจ บัณฑิต/การ บัญชี	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติ งาน	๑๘๑,๒๐๐ (๑๕,๐๖๐ x ๖) (๑๕,๑๔๐ x ๖)			
๕	นางจิรนนท์ลระออ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต/การ บัญชี	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	๕	๐๐๑๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญ การ	๒๔๕,๐๔๐ (๒๐,๔๐๐ x ๖) (๒๐,๔๔๐ x ๖)			
๖	นางสาววิตรี กั้นทะไชย	ศิลปศาสตร บัณฑิต/การ จัดการทั่วไป	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๕	๐๐๑๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญ การ	๒๒๘,๖๖๐ (๑๘,๙๕๐ x ๖)(๑๙,๑๖๐ x ๖)			

๒. กองคลัง

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๗	<u>พนักงานจ้าง</u> นางอรณลิน แจ่มจำรัสเมธา	ศิลปศาสตร บัณฑิต/การ จัดการทั่วไป	-	ผช.เจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	๑๓๔,๖๔๐ (๑๑,๒๒๐x๑๒)			
๘	นางสาวจันจิรา ปิงยอง	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต/ การบัญชี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนา รายได้	๖	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๒	นักบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนา รายได้	ต้น	๒๗๖,๐๐๐ (๒๒,๙๒๐x๖) (๒๓,๐๘๐x๖)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๙)		๒๘๙,๕๐๐
๙	นางสาวสุวรรณณี ปวงงาม	บริหารธุรกิจ บัณฑิต/การ จัดการธุรกิจ	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	๓	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔- ๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญ งาน	๑๘๔,๓๘๐ (๑๕,๒๙๐x๖) (๑๕,๔๔๐x๖)			

๓. กองช่าง

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น นายสุวิธชัย จอมภา	วิศวกรรม ศาสตร มหาบัณฑิต/ การ บริหารงาน ก่อสร้าง	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงาน ช่าง ผอ.กองช่าง	๗	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงาน ช่าง ผอ.กองช่าง	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		๓๙๑,๓๒๐
๒	นายกิตติ เทพสีบ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต/การ จัดการงาน ก่อสร้าง	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง หัวหน้าฝ่ายการ โยธา	๖	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๒	นักบริหารงาน ช่าง หัวหน้าฝ่ายการ โยธา	ต้น	๒๕๔,๕๘๐ (๒๑,๑๙๐ X ๖) (๒๑,๒๔๐ X ๖)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ X ๙)		๒๖๘,๐๘๐
๓	นายชัยวัฒน์ อ้อยกาม	บริหารธุรกิจ บัณฑิต/การ จัดการทั่วไป	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบ แผนฯ	๖	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๓	นักบริหารงาน ช่าง หัวหน้าฝ่าย แบบแผนฯ	ต้น	๒๓๓,๖๖๐ (๑๙,๒๐๐ X ๖) (๑๙,๔๑๐ X ๖)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ X ๙)		๒๔๕,๑๖๐
๔	นางเพียงฤทัย โรจนคุณกำจร	บริการธุรกิจ บัณฑิต/การ บัญชี.	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๒	จพง.ธุรการ	๓	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑- ๐๐๒	จพง.ธุรการ	ชำนาญ งาน	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐ X ๑๒)			

๓. กองช่าง

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๕	นายอุเทน อินอุดม	รัฐศาสตร บัณฑิต/ รัฐศาสตร์	๐๕-๐๕๒๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๓	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติ งาน	๑๗๔,๗๘๐ (๑๔,๕๖๐ X ๖) (๑๔,๕๗๐ X ๖)			
๖	<u>พนักงานจ้าง</u> นายมงคล อ้อยหวาน	ปวส./ช่าง ไฟฟ้า	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	๑๓๔,๘๘๐ (๑๑,๒๔๐ X ๑๒)			
๗	นายศักรินทร์ ปิงวงศ์	ปวช./ช่าง ก่อสร้าง	-	ผช.ช่างโยธา	-	-	ผช.ช่างโยธา	-	๑๒๙,๖๐๐ (๑๐,๘๐๐ X ๑๒)			

๔. กองวิชาการและแผนงาน

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น</u> สตอ.สง่า เดชะบุรีรัมย์	นิติศาสตร บัณฑิต	๐๗-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน ทั่วไป ผอ.กองวิชาการฯ	๗	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑- ๐๐๑	นักบริหารงาน ทั่วไป ผอ.กองวิชาการฯ	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		๓๙๑,๓๒๐
๒	นางนริگانต์ พุทเมฆ	รัฐประศาสน ศาสตรมหา บัณฑิต/ นโยบาย สาธารณะ	๐๗-๐๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงาน ทั่วไป หน.ฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ	๖	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑- ๐๐๓	นักบริหารงาน ทั่วไป หน.ฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ	ต้น	๓๐๓,๙๖๐ (๒๕,๑๙๐ X ๖) (๒๕,๔๗๐ X ๖)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ X ๙)		๓๑๗,๔๖๐
๓	นายวาทีต พักแก้ว	นิติศาสตรมหา บัณฑิต	๐๗-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖	๓๓-๒-๐๗-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ชำนาญ การ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)		๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	๓๖๕,๖๔๐
๔			๐๗-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์ นโยบายและ แผน	๓- ๕/๖	๓๓-๒-๐๗-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	ปฏิบัติ การ/ ชำนาญ การ	๓๐๙,๐๐๐			ว่างเดิม
๕	<u>พนักงานจ้าง</u> นางสิริณัฐดา เดชะบุรีรัมย์	ศิลปศาสตร บัณฑิต/การ พัฒนาชุมชน	-	ผช. เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายฯ	-		ผช. เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบาย ฯ	-	๒๐๓,๔๐๐ (๑๖,๙๕๐ X ๑๒)			

๔. กองวิชาการและแผนงาน

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖	นายภาคภูมิ เชื้ออยู่นาน	รัฐประศาสน ศาสตรมหา บัณฑิต	๐๗-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงาน ทั่วไป หน.ฝ่ายบริการและ เผยแพร่วิชาการ	๖	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑- ๐๐๒	นักบริหารงาน ทั่วไป หน.ฝ่าย บริการและ เผยแพร่ วิชาการ	ต้น	๒๙๒,๕๖๐ (๒๔,๒๗๐ x ๖) (๒๔,๔๙๐ x ๖)	๑๓,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๙)		๓๐๖,๐๖๐
๗	นางสาวน้ำผึ้ง ศรีสวัสดิ์	รัฐ ประศาสนศาส ตรบัณฑิต/รัฐ ประศาสน ศาสตร์	๐๗-๐๒๐๕-๐๐๑	นวก. ประชาสัมพันธ์	๔	๓๓-๒-๐๗-๓๓๐๑- ๐๐๑	นวก. ประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติ การ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x ๑๒)			
๘	พนักงานจ้าง นางสาวกัญญา หลีกฐาน	ปวส./คหก กรรม	-	ผช.เจ้าหน้าที่บันทึก ข้อมูล	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ บันทึกข้อมูล	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐ x ๑๒)			
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้า พระแล นางสาวมณัฐศนันท์ นาม เมือง	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต/ การบริหาร การศึกษา	๕๖-๒-๐๐๘	ครู	ค.ศ.๑	๕๖-๒-๐๐๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐ X๑๒)			

๔. กองวิชาการและแผนงาน

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางธนัญญา ชื่นใจ	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต/ การบริหาร การศึกษา	๕๖-๒-๐๒๑๒	ครู	ค.ศ.๑	๕๖-๒-๐๒๑๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐ X ๑๒)			
๑๑	นางสุพรรณ อ้อยงาม	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต/ การบริหาร การศึกษา	๕๖-๒-๐๒๑๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๖-๒-๐๒๑๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐ X ๑๒)			
๑๒	นางสมเพชร อ้อยหวาน	ครุศาสตร บัณฑิต/ การศึกษา ปฐมวัย	-	ผดต	-	-	ผดต	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕ X ๑๒)			
๑๓	นางสมเกียรติ เจียนผัน	ครุศาสตร บัณฑิต/ การศึกษา ปฐมวัย	-	ผดต	-	-	ผดต	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕ X ๑๒)			
๑๔	นางอำไพ เกวียนคำ	ปวส./ คอมพิวเตอร์	-	ผดต	-	-	ผดต	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)			

๕.งานตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ/นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น</u> นางปรียาภรณ์จันทนะ	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต / การจัดการ	๑๒-๐๓๐๑-๐๐๑	จนท.ตรวจสอบ ภายใน	๕	๓๓-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	งาน ตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญ การ	๒๔๕,๐๔๐ (๒๐,๔๐๐x ๖) (๒๐,๔๔๐x ๖)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้า ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชโองการ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาลกลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านต้า จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลบ้านต้า เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้าน ต้า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

และให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านต้ามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่ฝักใฝ่ผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบล จะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรอ และความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลเพิ่มขึ้นใหม่ นอกเหนือจากที่ กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ การปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม

๒.๒ การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง

๒.๓ การปรับปรุงเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

๒.๔ การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงานหรือระดับตำแหน่ง

๒.๕ การยุบเลิกตำแหน่ง

๓. ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งผู้ปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอของเทศบาลตำบล หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) เห็นชอบตามข้อ เสนอเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ไม่เห็นชอบกับข้อเสนอของเทศบาลตำบล และเทศบาลตำบลยืนยันข้อเสนอผ่านคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ให้ความเห็นชอบต่อไป

๔. การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้ดำเนินการโดยยึด กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัติ นอกเหนือจากกรอบ ฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความ จำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้าน ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น ด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญ กับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘. ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้เทศบาลตำบลชี้แจง เหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) พิจารณาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เหตุผลและความจำเป็นการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือขอปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง

๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง

๔) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง

- ๕) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มี
 ความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า
 ภารกิจปัจจุบันมีอะไร จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง
- ๖) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด
- ๗) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการที่ขอกำหนด
 ตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง
 ภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๘) ตารางการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการ
 ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๙) การขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบ
 จากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นโดยให้เทศบาล
 ตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุม

