



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านต้า
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๖ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลบ้านต้า เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ เทศบาลตำบลบ้านต้าจึงทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ และขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๕ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) 

(นายจिरพงศ์ ใจลา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต้า



ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบ้านตำ
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต้า นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้าได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ ๖๔- ๒๕๖๖ทำให้เทศบาลตำบลบ้านต้า สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลบ้านต้า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลบ้านต้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น๕๒	
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านต้า
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการกำลังคนของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ และสอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)ของเทศบาลตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องและให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านต้า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินเดือนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบล บ้านด้ามีการกำหนด ประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ .ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด้า

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบล บ้านด้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านด้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบล บ้านด้าสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านด้า โดยคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบล บ้านด้าเป็นประธาน กรรมการปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการและพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านด้า

ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒ ๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพ ปัญหาในพื้นที่ของ เทศบาลตำบลบ้านด้า เพื่อให้การ ดำเนินการของ เทศบาลตำบลบ้านด้า บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตาม ส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันไม่

ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในอนาคตจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ในอนาคต โดยเน้น การใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

๓. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลบ้านด้า กำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภทคือพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและงบประมาณของเทศบาล

๔. กฎหมายอื่น

๔.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้งบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราการต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

๔.๒พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การ บริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของ จังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการ จัดสรรรายได้ระหว่างราชการ ส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจาย อำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบ ตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ใน การจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวมรวมน้ำ
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ

สาธารณสถานอื่นๆ

- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านด้า จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านด้า

๕.แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

จากแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓๐ ปีที่ผ่านมาอยู่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นการเชื่อมโยงการเดินทางของคน / ของ / และข้อมูลทั่วโลกอย่างไร้พรมแดนเกิดเสรีทางการค้าและวัฒนธรรมที่หลากหลายแม้ว่าผลพวงจากการพัฒนาทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากเครื่องทุ่นแรงและเครื่องมือต่างๆ แต่ก็ยังเป็นเพียงความเจริญเติบโตในมิติเศรษฐกิจมิติเดียวเท่านั้นขณะที่มิติทางด้านสังคมและมิติด้านสิ่งแวดล้อมกลับไม่สอดคล้องตามไปด้วย เนื่องจากการขาดบริหารจัดการที่ดีและการขาดมิติการพัฒนาในระยะยาวปัจจุบันแนวทางการพัฒนานี้กำลังเปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่โลกหลังยุคโลกาภิวัตน์ (Post Globalization) ซึ่งเป็นเรื่องความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันเฉพาะตัวมากขึ้นท้องถิ่นมีบทบาทแนวคิดพันธะสัญญาที่ผูกพันพื้นที่ชัดเจนมากขึ้นรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านสำคัญขึ้นตลอดจนการคิดทำจัดการตัวเองที่ ต้องมีมากขึ้นกระแสแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนกลายเป็นกระแสการพัฒนาที่เกือบทุกประเทศในโลกได้หันกลับมาทบทวนการพัฒนาที่ผ่านมาของตนเองซึ่งพบว่าแนวทางพัฒนา อย่างยั่งยืนนั้น สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานให้ เป็นหลักคิดของคนไทยรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้ปรับแนวคิดการพัฒนาที่ เน้นเศรษฐกิจเป็นหลักมาเป็นแนวคิดการพัฒนามุ่งให้เกิดความสมดุลในทุกมิติไปพร้อมๆ กันปรากฏได้จากยุทธศาสตร์ของชาติระยะ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ที่มีวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วดี วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน” เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของคนไทยให้สามารถพัฒนาและดำเนินการต่างๆ ด้วยหลักความพอเพียงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์สำคัญได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน在社会
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเทศไทยในปัจจุบันจึงอยู่ในช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศไปสู่ความ “มั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนเป็นช่วงเวลาประเทศไทยให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาวซึ่งไม่ได้มองการพัฒนาในระยะใกล้เพียงอย่างเดียวหากแต่มองถึงอนาคตของคนไทยทุกคนในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้า

๖. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

จะมุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาพื้นฐานในการกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีดุลยภาพคำนึงถึงการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาวคนในชาติจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีคนเก่งมีคุณธรรมจริยธรรมความเพียรและมีจิตสำนึกคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญรวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีสำคัญในการขับเคลื่อนแผนฯ ทั้งการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบกลไกการทำงานที่มีหน้าที่หลักดันประเด็นการพัฒนาสำคัญต่างๆ และกลไกที่เกี่ยวข้องกับการใช้องค์ความรู้เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่สังคมที่ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ได้ในอนาคตโดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๑๐ ยุทธศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านด้า จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

๗. แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

- (๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบเศรษฐกิจ
- (๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
- (๕) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาทางการศึกษา สาธารณสุข การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้าได้กำหนด ตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด

๘. แผนพัฒนาอำเภอ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวรวมถึงแหล่งท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ อย่างเป็นระบบ สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนในเชิงการเรียนรู้สู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น
๒. ส่งเสริมและสร้างชุมชนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับ ผลประโยชน์ และร่วมเป็นเจ้าของและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านการผลิต การบริโภค การตลาด การระดมทุน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อให้เกิดพลังการพัฒนาจากความต้องการของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศและเทคโนโลยีมาหนุนเสริมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งดิน น้ำ และป่าไม้

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เศรษฐกิจชุมชนขยายตัวเพิ่มขึ้น ด้วยรายได้หลักจากการเกษตรและการท่องเที่ยว ภายใต้การพัฒนาที่อนุรักษ์ให้ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชุมชนมีเอกลักษณ์ โดดเด่น ทรงคุณค่า

ประเด็นการพัฒนาอำเภอ

๑.๑ ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทั้งทางด้าน ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีให้มีความโดดเด่นบนพื้นฐานอัตลักษณ์ของชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน อย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๑.๒ ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด สินค้าเกษตร สินค้าชุมชน และสินค้า OTOP ให้มีคุณภาพ ปลอดภัยจากสารพิษ และเพิ่ม มูลค่าภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๓ ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหาทางสังคมในทุกมิติ รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค

๑.๔ ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา รักษา รวมถึงการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป็นระบบ ให้เป็นเมืองที่มีทัศนียภาพที่ร่มรื่น สะอาด (Green and Clean City) ภายใต้การบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๙. แผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต้า

เทศบาลตำบลบ้านต้า มีแผนพัฒนาเทศบาลประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบเศรษฐกิจ
 - (๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๔) ยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
 - (๕) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเทศบาลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ เทศบาลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๐. นโยบายรัฐบาล “ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ ๔.๐ รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค ๑.๐ ซึ่งเป็นยุคของการทำการเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค ๒.๐ เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ ๒.๐ ไปยุค ๓.๐ เป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุนการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มุ่งไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปิดกั้น ไปสู่การสร้างรากแก้วโดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกกระดับเกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกกระดับ SMEs แบบดั้งเดิมสู่ SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิดสู่การเป็น start up ที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ ๔.๐ จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทยความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน ๒๐ ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

๑๑. นโยบายผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ “บริการฉับไว ใส่ใจปัญหา มุ่งมั่นพัฒนา ชาวประชามีส่วนร่วม”

๑. นโยบายด้านแหล่งน้ำ

- พัฒนาลำน้ำที่ตื้นเขิน ซ่อม/สร้างฝายกั้นน้ำ ที่เก็บกักน้ำ บริหารจัดการน้ำร่วมกับคณะกรรมการต่างๆในตำบลอย่างมีส่วนร่วม
- ติดตามโครงการเดิมที่ดำเนินการแล้วของห้วยน้ำจำไผ่ เพื่อแบ่งน้ำลงอ่างห้วยเหือก และทุ่งห้วยวัดแจ้งชัย

๒. นโยบายด้านการศึกษา

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น นักเรียน เยาวชน ผู้ดูแลเด็ก และประชาชนเพื่อรองรับการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน AEC ในปี ๒๕๕๘

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ทุกหมู่บ้านครอบคลุมทั้ง ๑๓ ชุมชน
- สนับสนุนติดตั้งสัญญาณไฟจราจร และกล้องวงจรปิด ในจุดที่อันตรายและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ
- สนับสนุนการทำป้ายบอกสถานที่ และการทำป้ายระวังเหตุอันตรายที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน และรั้วกันจุดอันตรายสองข้างทางในพื้นที่ตำบลบ้านด้า
- สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงซ่อมแซมถนนเข้าพื้นที่การเกษตร และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุกแห่ง
- สนับสนุนปรับปรุงซ่อมแซมถนนสายหลักในตำบลบ้านด้า ก่อสร้างถนนและซอยในหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั่วถึง

๔. นโยบายด้านส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้เพิ่ม

- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเกษตรกร เช่น การผลิตปุ๋ยหมักอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพการป้องกันกำจัดศัตรูพืชจากวัชพรรณชาติ การไถกลบตอซังข้าว
- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการผลิต ให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ผักตบชวา กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า และกลุ่มอื่นๆ ยกกระดับผลิตภัณฑ์ไปสู่ OTOP

- สนับสนุนให้ทุกหมู่บ้านมีการผลิตข้าวพันธุ์ดี เมล็ดพันธุ์ และพืชไร่
- สนับสนุนส่งเสริมด้านการตลาด
- สนับสนุนส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย (เกษตรปลอดภัย)

๕. นโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพประชาชนและป้องกันควบคุมโรคต่างๆ

- สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมปัญหาที่เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพ เช่น โรคติดต่อต่างๆ
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มทักษะให้ความรู้ การปฐมพยาบาล การดูแลสุขภาพให้อสม. และประชาชนในทุกหมู่บ้าน
- สนับสนุนส่งเสริมการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ เช่น การกำจัดลูกน้ำยุงลาย พ่นหมอกควัน การฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ

๖. นโยบายด้านการกีฬา

- สนับสนุนให้มีเครื่องมืออุปกรณ์การแพทย์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต้า
- สนับสนุนให้มีรถรับส่งคนไข้ให้ถึงสถานพยาบาลอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

๗. นโยบายด้านแหล่งท่องเที่ยว

- สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงภูมิทัศน์ ปากทางบ้านท่าเรือ และพัฒนาสองข้างถนนตลอดสายให้ดูสะอาดตา
- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล เช่น วัดพระธาตุโป่งขาม น้ำตกจำปาทอง น้ำตกขุนต้าอ่างห้วยเหือก ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

๘. นโยบายด้านสังคมและสวัสดิการ

- สนับสนุนส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้าให้มั่นคงและยั่งยืน
- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- สนับสนุนส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้างและซ่อมแซมบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ยากไร้
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม และกิจกรรมอื่นๆ

๙. นโยบายด้านศาสนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น และสภาพวัฒนธรรมของตำบลอย่างบูรณาการ
- สนับสนุนส่งเสริมการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่เด็กนักเรียนและเยาวชน
- สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีต่างๆในตำบล

๑๐. นโยบายด้านความมั่นคง รักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

- สนับสนุนส่งเสริมการประสานงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัคร ชรบ. สตบ. อปพร. เพื่อจัดตั้งจุดตรวจเฝ้าระวังภัยยาเสพติด และความปลอดภัยด้านอื่นๆ

- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่างๆที่ยับยั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติด และอบายมุขต่างๆ
- สนับสนุนส่งเสริมการอบรมศึกษาดูงานผู้นำท้องที่และผู้นำท้องถิ่นให้การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. นโยบายด้านบรรเทาสาธารณภัย

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการก่อสร้างศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือดับเพลิง และกำลังคน
- สนับสนุนส่งเสริมการฝึกอบรมและทบทวน อาสาสมัคร ชรบ. สตบ. อปพร.
- สนับสนุนส่งเสริมจัดให้มียามท้องถิ่น ในการเฝ้าระวังความปลอดภัยของประชาชน

๑๒. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- สนับสนุนส่งเสริมการปลูกป่า บวชป่า และอนุรักษ์ป่าชุมชน
- สนับสนุนส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการก่อสร้างฝายชะลอน้ำ
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการบำบัดน้ำเสียในครัวเรือนทุกหมู่บ้าน
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะกำจัดขยะ ลดขยะในครัวเรือน และรักษาความสะอาดของถนนคูคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหาที่ดินเพื่อก่อสร้างเป็นระบบการจัดการขยะในชุมชนอย่างเป็นระบบ

๑๓. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

- สนับสนุนส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนทุกกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลอย่างบูรณาการ
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างเป็นธรรมโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่

๑๔. นโยบายด้านการบริการในสำนักงาน

- สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรและผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน
- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาหน่วยงาน องค์กร บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และแหล่งความรู้ในทุกหมู่บ้าน

๑๒. สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านด้ามีภารกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น นโยบายเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการและ ฯลฯ ซึ่งในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านด้า มีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้วางแผนและแนวทางในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๑๒.๒ 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) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๑๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๑๒.๔ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๑๒.๕ด้านบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๒.๖ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๑๒.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา ของชุมชน สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน โครงสร้างส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านดำนามีต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาล

๒ .กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองคลัง

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างบ้าน งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา ๑ การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองช่าง

๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและแผนงาน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ งานติดตามและประเมินผล งานข้อมูลสถิติงานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผน งานและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรมหรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วยฝ่ายและงานต่างๆ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดวางระบบการควบคุมภายในของเทศบาลงานวิเคราะห์ค้นหาความเสี่ยง งานตรวจติดตามและรายงานผลการติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายใน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- ๒) ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และ
- ๓) ตำแหน่ง ประเภททั่วไป

เทศบาลตำบลบ้านด้าย ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่งบริหารคือ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง จำนวน ๔ กอง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ส่วนประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

พนักงานเทศบาลพนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านด้า จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลบ้านต้ามีปริมาณงานและอัตรากำลังคนที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลตำบลบ้านต้าแล้ว ดังนั้นจึงเห็นว่าควรเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานโดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

๑. กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม

๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาล

๔. โครงการหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๕. โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(knowledge Management : KM)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้าน ระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน การพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้องเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและ แก้ไขปัญหาทุกปัญหา และรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้าน ตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริงรวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กร ในระบบประชาธิปไตย

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐

“หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น”

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจาก เทศบาลตำบลบ้านต้า พนักงานส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่ง อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้น เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

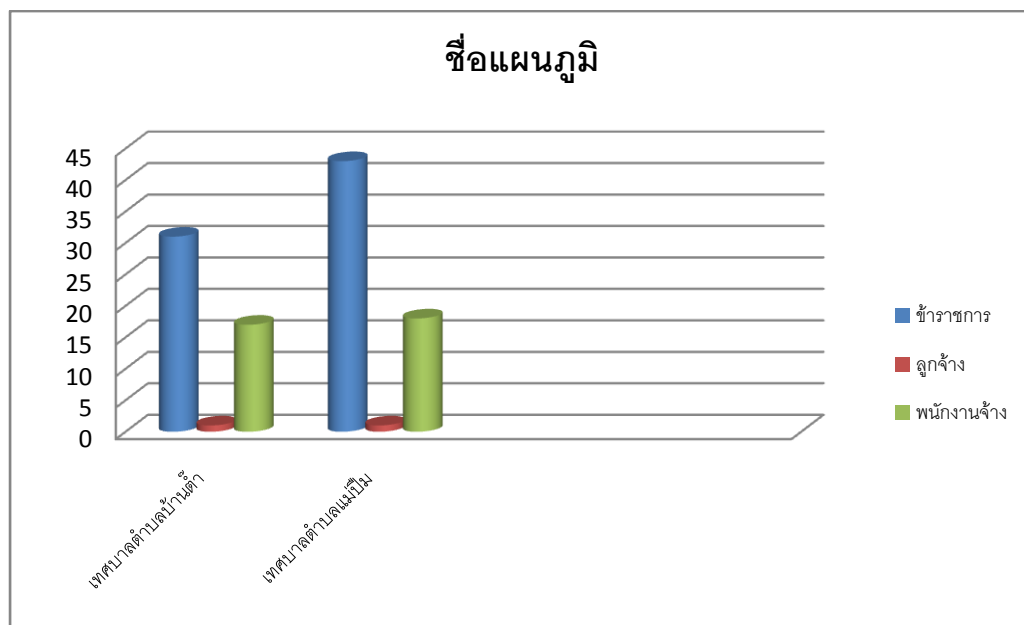
ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็น กระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องราวเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็น การสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลบ้านด้า	เทศบาลตำบลแม่เปิน
๑	ส่วนราชการ	มี ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕ ตรวจสอบภายใน	มี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองการศึกษา
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๓๑ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. สำนักปลัด ๙ อัตรา ๓. กองคลัง ๘ อัตรา ๔. กองช่าง ๕ อัตรา ๕. กองยุทธศาสตร์ฯ ๔ อัตรา ๖. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๗. ครู ๓ อัตรา	จำนวน ๔๓ อัตรา ดังนี้ ๑. พนักงานเทศบาล ๓๕ อัตรา ๒. พนักงานครูเทศบาล ๘ อัตรา
๓	ลูกจ้างประจำ	สำนักปลัด ๑ อัตรา	สำนักปลัด ๑ อัตรา
๔	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๔ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองยุทธศาสตร์ฯ ๒ อัตรา	จำนวน ๙ อัตรา
๕	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	สำนักปลัด ๙ อัตรา	สำนักปลัด ๙ อัตรา
๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๖,๙๕๐,๐๐๐ บาท	๕๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลบ้านด้าย และเทศบาลตำบลแม่ปืม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลบ้านด้ายและเทศบาลตำบลแม่ปืม มีอัตราค่าจ้างในส่วนของการข้าราชการที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่ปืมมีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าของเทศบาลตำบลบ้านด้าย ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๓ เทศบาลตำบลแม่ปืมมีงบประมาณรายจ่าย ๕๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท ส่วนของเทศบาลตำบลบ้านด้าย มีงบประมาณรายจ่าย ๔๖,๙๕๐,๐๐๐ บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยบ้านด้ายต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้ ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านด้าย จึงยังไม่มีมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ สามารถใช้ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๘ มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลอาจจะดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้ทาง ก.ท.จ.หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

เทศบาลตำบลบ้านด้า พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลบ้านด้า เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่เทศบาลและให้วางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านด้า มีความครบถ้วน ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านด้า วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง
- ๑.๒ ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็ก มีน้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝนการสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย
- ๑.๓ ไม่มีระบบระบายน้ำ คูระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีกีดตันเงินไม่สามารถระบายน้ำได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตรายทรัพย์สินเสียหาย

- ๑.๔ การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านด้ายไม่ทั่วถึง
- ๑.๕ การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การขยายไม่เพียงพอต่อความต้องการประชาชน
- ๑.๖ การก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๗ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๘ ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ ไม่สามารถใช้งานได้ในฤดูแล้ง
- เนื่องจากบ่อน้ำบาดาลแห้ง ประปาภูเขาแห้งในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๑.๑ ก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอให้มีสภาพที่เหมาะสมต่อการสัญจรไปมา
- ๑.๒ พัฒนาระบบระบายน้ำ จัดให้มีคูระบายน้ำ
- ๑.๓ สำรวจและจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในเขตเทศบาล
- ๑.๔ สำรวจและขยายเขตหรือก่อสร้างประปาเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชน

๒.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ๒.๑ ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอน ยังขาดความรู้/ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูกที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด
- ๒.๒ มี การรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ
- ๒.๓ การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า
- ๒.๔ ผลผลิตของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตยังไม่มีความหมายที่รับผิดชอบมาตรวจสอบคุณภาพหรือรับรองผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มียากและซ้ำๆ กัน
- ๒.๕ แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลบ้านด้าย มีความสวยงามอย่างเช่นน้ำตกจำปาทอง แต่ยังคงขาดการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงภูมิทัศน์

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๒.๑ ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่
- ๒.๒ ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาคส่วนต่างๆ
- ๒.๓ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน
- ๒.๔ พัฒนาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและปลอดภัยเน้นการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- ๓.๑ เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ กลุ่มคนในชุมชน เช่น ผู้สูงอายุแม่บ้าน เด็ก/เยาวชน ผู้พิการ ควรได้รับการพัฒนา และส่งเสริมบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น
- ๓.๓ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ
- ๓.๔ ประชาชนยังขาดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และขาดสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓.๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการให้บริการยังไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าจะมี สวัสดิการรักษาฟรีในโรงพยาบาลของรัฐ แต่บางกลุ่มคนก็ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๓.๑ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนให้รู้เท่าทันยาเสพติด
- ๓.๒ สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกกลุ่มคนมีกำลังใจในการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาท
- ๓.๓ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ
- ๓.๔ พัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมและปลอดภัยได้มาตรฐาน
- ๓.๕ พัฒนาและส่งเสริมให้ อสม.ได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นผู้ดูแลสุขภาพเบื้องต้นให้คนในชุมชน

๔. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมาก ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาสูงแต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด
- ๑.๒ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านด้ามีปริมาณงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๓ สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในงานบางด้าน
- ๑.๔ ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๔.๑ เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาตำบล และส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน
- ๔.๒ จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน
- ๔.๓ ปรับปรุง ซ่อมแซม ตกแต่งสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน
- ๔.๔ ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

๕. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ เทศบาลตำบลบ้านด้ายได้ให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในพื้นที่เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคม
- ๕.๒ ประชาชนขาดองค์ความรู้ เพราะได้รับการศึกษาไม่เพียงพอทำให้คนว่างงานมาก ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนไม่ดีและมีรายได้น้อย
- ๕.๓ การให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นลดลง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๕.๑ ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคม
- ๕.๒ ให้การสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในทุกๆ ด้าน
- ๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน หมู่บ้าน / ชุมชนร่วมสืบสาน อนุรักษ์และหวงแหน ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๖.๑ ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน
- ๖.๒ ด้านมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและต้องการความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
- ๖.๓ การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน ปัญหาภัยแล้ง ไฟป่า
- ๖.๔ เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตร ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ และเกิดสารพิษตกค้าง
- ๖.๕ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะและขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๖.๑ สร้างความตระหนักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๒ ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากยิ่งขึ้น
- ๖.๓ เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยให้ประชาชนได้ทราบและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น
- ๖.๔ ส่งเสริมให้มีการใช้ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอก แทนการใช้ปุ๋ยเคมี เพื่อปรับปรุงคุณภาพดินและน้ำ
- ๖.๕ สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะและจัดหาสถานที่ทิ้งอย่างเหมาะสม
- ๖.๖ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านต้า เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านต้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านต้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

เทศบาลตำบลบ้านต้า มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร พิจารณาจากจุดแข็งจุดอ่อน ศักยภาพและโอกาสของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้านได้ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว ๒.มีระบบสาธารณูปโภคที่เพียงพอพร้อม ๓.การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๔. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากร สาธารณประโยชน์ ๒. การก่อสร้างยังไม่ได้มาตรฐาน ๓. ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทำให้ขาดแคลนน้ำใช้ในการอุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑.การถ่ายโอนงานงบประมาณจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ๒.พรบ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้เทศบาลมีอิสระใน การบริหารจัดการนโยบาย งบประมาณ การเงิน การคลัง มี ความคล่องตัวในการ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น	๑.รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน ๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน แหล่งน้ำ ประปา ถนน ไฟฟ้า ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดใน การพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๓.งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีความล่าช้า ไม่เพียงพอและ ครอบคลุมภารกิจ ทำให้เป็นข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมการ พัฒนาท้องถิ่น

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.มีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ในการดูแลตนเอง เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ๒.มีชมรมผู้สูงอายุตำบลบ้านต้า ๓. มีการจัดทำตารางการเรียนการสอนที่ชัดเจนพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	๑. ผู้สูงอายุขาดคนประสานงานอย่างต่อเนื่อง ๒. สถานที่มีความคับแคบในการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุ ๓. ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายเพื่อ ช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของ อบท.พ.ศ.๒๕๖๐ ๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ๓. มีการตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ของเทศบาลในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๔. มีงบประมาณสนับสนุนจาก สปสช.	๑.สถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียน ไม่เอื้ออำนวย ๒. การเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุมีความยากลำบาก ๓. ความสามารถในการเรียนรู้มีข้อจำกัด

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนลงมีโครงการปฏิบัติการเชิงรุก ๒.การคมนาคม การสื่อสาร มีความสะดวก ทนต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ๓.มีระดับเพลิงในความรับผิดชอบของเทศบาลเองทำให้ง่ายและรวดเร็วในการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับบาดเจ็บร้อนเรื่องอื้อฉ้าย ภัยแล้ง ๔.ทุกองค์กรตั้งแต่ส่วนราชการองค์กรการ ปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวต่อพิษภัยของยาเสพติดเป็นอย่างมาก ๕. มีการรวมกลุ่มองค์กรต่างๆ เช่นกลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอปพร.กลุ่มอสม. คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ ๖.หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ ๗.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑.ขาดการประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจภารกิจของหน่วยงานขององค์กรภาครัฐ ๒.การดำเนินการปราบปรามยาเสพติดยังมีการแพร่ระบาดของปัญหาเสพติดที่เข้าถึงในทุกหมู่บ้าน ทำให้เด็กและเยาวชนเกิดพฤติกรรมเสี่ยง ๓.ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีศักยภาพ แต่ยังไม่สามารถบูรณาการทำงานร่วมกันได้เท่าที่ควร ๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนาทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้าๆ ๕.การให้ความสำคัญในการพัฒนาส่งเสริมด้านสังคมยังน้อยอยู่
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชนไม่เพียงพออันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. นโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอมีนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติ และเร่งรัดให้ทุกส่วนของราชการร่วมช่วยกันแก้ไข ๓. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ๕.นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	๑.ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องและขาดความตระหนักและจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ๒.เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วน และผู้มีอิทธิพล เข้าไปมีส่วนร่วมในขบวนการค้ายาเสพติด ทำให้ยากต่อการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ๓.กระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ก่อให้เกิดความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม ๔.ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ ๕.การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด ๖.วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน

๔.ด้านการวางแผน ฯ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ตำบลบ้านด้ามีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีสภาพภูมิประเทศ และภูมิอากาศที่เอื้อต่อการทำการเกษตร ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญ และสามารถส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรได้ดี ๒. มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก มีถนนสายหลักเหมาะสำหรับการสัญจรไปมาเชื่อมต่อระหว่างตำบล และการขนส่งสินค้าทางการเกษตรและมีพื้นที่ติดภูเขา น้ำ ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตร และประมงพื้นบ้าน และสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้ต่อไป	๑. ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืนในการผลิตสินค้าบริการ ๒. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ขาดแคลนน้ำในการเกษตรในฤดูแล้ง ๓. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การบริหารจัดการ ต้นทุนการผลิตสูงราคาผลผลิตตกต่ำ มีการใช้สารเคมีในการปลูกพืชไร่และพืชสวน ๔. ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐบาลมีนโยบายและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ๒. โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล โครงการธนาคารประชาชน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (Otop) โครงการประชารัฐ โครงการกองทุนพัฒนาชุมชน เป็นต้น ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา เน้นการส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ภัยทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ๒. พื้นที่ของตำบลบ้านด้า มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยเอื่อน้ำตกขุนต้า น้ำตกจำปาทอง สามารถใช้เป็น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค	๑. ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำธรรมชาติ ต้นเงิน เน่าเสีย การใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้าง และไหลลงสู่แหล่งน้ำ ๒. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีการใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม การบุกรุกป่า ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติต่างๆ ๓. การขยายตัวของประชากรในหมู่บ้าน ส่งผลให้เกิดปัญหาขยะ และประชาชนไม่เข้าใจผลกระทบและจิตสำนึกที่ดี และนำขยะไปทิ้งตามถนน นอกพื้นที่ในป่า สร้างปัญหาให้กับหมู่บ้านในพื้นที่

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การรณรงค์ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ๒. นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา มีนโยบายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร เครื่องอุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่เพียงพอ ในการพัฒนาแหล่งน้ำและรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.มีการจัดงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นเป็นประจำ ๒.มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย ๓.มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มเติม ๒. อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่พร้อม ๓. กลุ่มประชาชนบางกลุ่มยังขาด คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต ๔. ประชาชนมีค่านิยมที่เน้นบริโภคนิยม โดยยึดติดกับวัตถุ สิ่งของ และการ บริโภคทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน ๕.คนให้ความสนใจในศาสนาวัฒนธรรมลดน้อยลง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ สื่อต่างๆ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ มีความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วขึ้น	๑.ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา และศิลปวัฒนธรรม ระบบการแข่งขันทำให้เกิดความเห็นแก่ตัว แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน เน้นการบันเทิงมากกว่าการส่งเสริมทางวัฒนธรรม

๗.ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและอปท.

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. สมาชิกสภาเทศบาลมีการประสานงานร่วมมือกันทำงาน ไม่มีความขัดแย้ง ๒.การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ ๓.การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆเป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว ๔.บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ๕.เทศบาลมีความอิสระในการดำเนินงานการบริหารงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็วทันทั่วถึง	๑.ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตรวจสอบการทำงาน มีน้อย ๒.บุคลากรมีไม่เพียงพอ ๓.ระบบการบริหารงานในองค์กรยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง ๔.ความไม่พร้อมไม่เข้าใจในการรับโอน/การถ่ายโอนซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง ๕.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการถ่ายโอนงานงบประมาณและบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๓. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	๑. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ ๒. การมีอคติความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของเทศบาล ๓. ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ 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

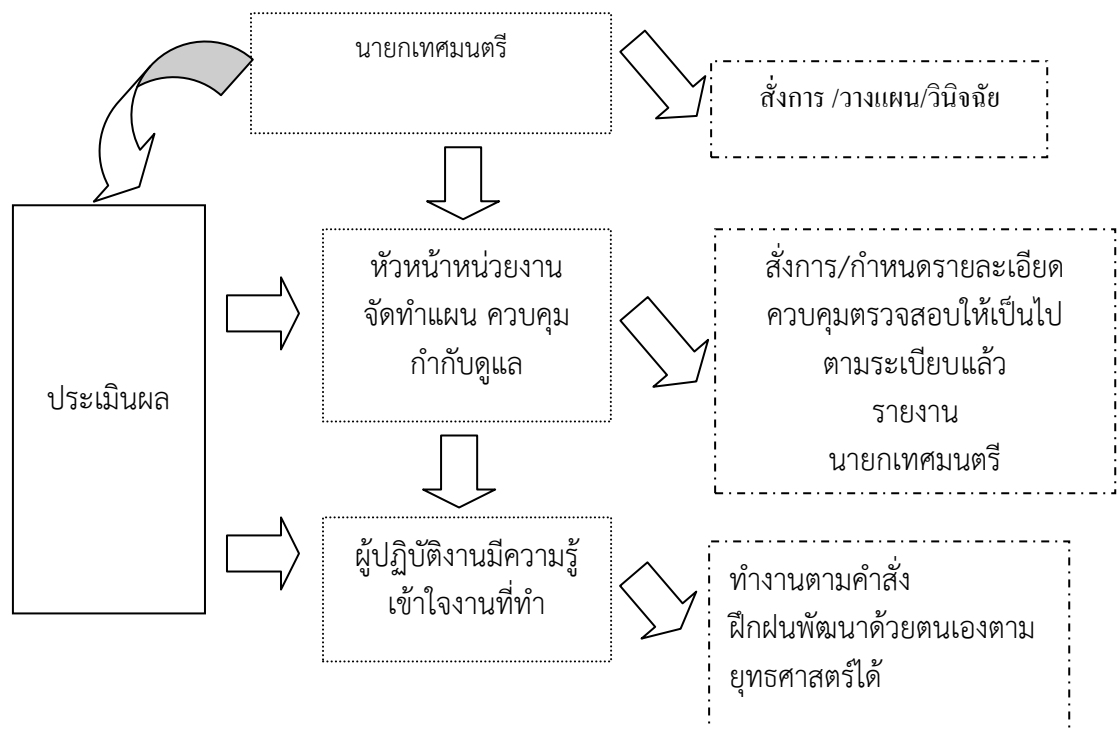
- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

- (๖) การสนับสนุนการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๘) การประสานและให้ความร่วมมือ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านด้ายในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณและหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการได้นำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘อัตรา ครู จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา เพื่อเป็นการกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลบ้านด้ายเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างหน่วยงานโดยไม่ต้องกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นอีก เพื่อใช้คนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับปริมาณของเทศบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง



แนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต้า จะเป็นการกำหนดโดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต้าดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านต้า ในการ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักงานปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๙อัตรา ดังนี้

๑.ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนระดับ ชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการระดับ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๗	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๘		<u>ลูกจ้างประจำ</u> - นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	ไม่ว่าง		๑	
๙		<u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง		๑	
๑๐		- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง		๑	
๑๑		- นักการภารโรง	ไม่ว่าง		๑	
๑๒		- พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง		๑	
๑๓		- คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง		๔	
๑๔		- คนสวน	ไม่ว่าง		๒	
๑๕	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๘-๙	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าพระแล</u> ครู	ไม่ว่าง		๒	
๑๖		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
๑๗	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๐	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าใน</u> ครู	ไม่ว่าง		๑	
๑๘		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ากลาง</u> ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
๑๙		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าดอนมูล</u> ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ไม่ว่าง		๑	
๒๐	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	<u>ฝ่ายปกครอง</u> นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒๑	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๒๒	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	

จากการปรับขนาดโครงสร้างส่วนราชการจากเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลางนั้น
สำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนพนักงานเทศบาล ๒๗ ทั้งหมด มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๑๐ อัตรา
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ครู จำนวน ๓ คน และพนักงานจ้างจำนวน ๑๓ 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 นักบริหารงานคลังระดับต้น	ไม่ว่าง		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	เจ้าพนักงานพัสดุระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๗		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	
๘	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ฝ่ายพัฒนารายได้ นักบริหารงานคลังระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๙	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ระดับปฏิบัติงาน	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 นักบริหารงานช่างระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๔		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๕-๒๐๐๓-๐๐๒	ฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่างระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้าระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	

ในด้านของกองช่าง ของเทศบาลซึ่งมีจำนวนพนักงานเทศบาล ๖ ทั้งหมด มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา และ พนักงานจ้างจำนวน ๑ อัตรา

๔.ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๖		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	

ในด้านของกองวิชาการและแผนงาน ของเทศบาลซึ่งมีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด๖อัตรา มีพนักงานเทศบาลจำนวน ๔ อัตรา และ พนักงานจ้างจำนวน ๒ อัตรา

๕.ส่วนราชการ ตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	

ในด้านของงานตรวจสอบภายในมีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการได้นำมากำหนดกรอบอัตราในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕ ๖๔-๒๕๖๖) เป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น๒๘อัตรา ครู จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘.๑. โครงสร้างของเทศบาล

จากการที่เทศบาลตำบลบ้านต้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นกอง และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</u> <u>๑.ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๒ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	<u>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</u> <u>๑.ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานธุรการ <u>๒ฝ่ายปกครอง</u> - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<u>๒.กองคลัง</u> <u>๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ <u>๒ฝ่ายพัฒนารายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<u>๒.กองคลัง</u> <u>๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ <u>๒ฝ่ายพัฒนารายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.กองช่าง</u> <u>๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <u>๒.ฝ่ายการโยธา</u> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ	<u>๓.กองช่าง</u> <u>๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ <u>๒.ฝ่ายการโยธา</u> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล	
<u>๔.กองวิชาการและแผนงาน</u> <u>๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ <u>๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</u> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	<u>๔.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> <u>๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ <u>๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</u> - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ	
<u>๕.ตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๕.ตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

เทศบาลตำบล บ้านต้า ได้ทำการวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจาก ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้าง โดยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้ เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ทุกตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จากสถิติที่ทำการวิเคราะห์ทุกตำแหน่งข้อมูลสถิติปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บสถิติประกอบกับแนวทางและข้อมูลอัตรากำลังพิจารณาข้อมูลปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งโดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เห็นชอบให้คงตำแหน่งเดิม โดยไม่ปรับลดตำแหน่ง และไม่กำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กรอบอัตรากำลังเดิม								
- นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๑	๑				
๑.สำนักงานปลัดเทศบาล								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายอำนวยการ								
- นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
- นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑				
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
- คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔				
- คนสวน	๒	๒	๒	๒				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำพระแล								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำใน								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำกลาง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำดอนมูล								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายปกครอง								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑				
ระดับชำนาญการ								
๒. กองคลัง								
- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
- นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายพัฒนารายได้								
- นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
๓. กองช่าง								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
- นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑		กำหนดเพิ่มใหม่
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	-๑	-๑	-	-๑		ยุบเลิก
ฝ่ายการโยธา								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
-นายช่างไฟฟ้าระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น <u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - นักบริหารงานทั่วไประดับต้น <u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน <u>ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</u> - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น - นักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ <u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>๕. ตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑				
รวมกรอบอัตรากำลังเดิม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙				

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

(๒) ให้ระบุดยอดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่เสนอขอปรับปรุงในครั้งนี้

(๓) ให้ระบุดยอดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้นเมื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังเสร็จแล้ว

(๔) ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ ให้รวมยอดจากข้อ ๙ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ยอดรวมทุกช่องแล้ว)

(๕) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ไม่เกินร้อยละ ๔๐ %) ให้ระบุเป็นตัวเลขว่ามีกี่ % มิให้ระบุมาเพียงว่าไม่เกิน ๔๐% เช่น เมื่อคำนวณแล้วมีค่าใช้จ่าย คือ ๓๕.๑๕% และในระบุในทุกปี เป็นต้น

(๖) งบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นเงินจำนวน.....๔๗,๔๔๐,๐๐๐-.....บาท

(ตามที่กำหนดไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติตำบล)

	43	42	13,424,040	43	43	43	-	-	-	408,360	414,600	412,800	13,832,400	14,247,000	14,659,800
--	----	----	------------	----	----	----	---	---	---	---------	---------	---------	------------	------------	------------

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เพิ่ม + 0 + 0 + 0
 ยูน - 0 - 0 - 0

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่ง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงิน(บาท)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	736,560	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	756,120	776,040	796,440	(47,380)
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	1	1	510,960	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	1	480,320	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	473,520	486,960	501,120	(36,860)
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	1	1	447,240	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	460,320	473,520	486,960	(35,770)
5	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	416,160	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	429,240	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	396,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	291,240	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)
9	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	1	1	329,880	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	(27,490)
10	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	540,600	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	(41,550)
11	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	1	1	420,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	434,160	447,240	460,320	(33,560)
12	หัวหน้าฝ่ายการคลัง	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเต็ม
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	1	1	362,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
14	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	342,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)
15	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	376,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	295,680	1	1	1	-	-	-	10,680	6,000	6,000	306,360	312,360	318,360	(24,640)
17	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	289,880	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
18	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	510,960	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
19	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	1	1	394,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160	(31,340)
20	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	1	1	360,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	374,160	387,480	400,560	(28,560)
21	วิศวกรโยธา	ปง/ชก.	-	1	355,320	-	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
22	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	296,760	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	(24,730)
23	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)

24	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	1	1	525,120	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,880	540,600	556,680	573,360	(40,260)
25	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ	ต้น	1	1	434,160	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	447,240	460,320	473,520	(34,680)
26	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	1	1	453,720	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	493,560	(36,310)
27	นิติกร	ชก.	1	1	538,320	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	551,520	564,960	579,120	(36,860)
28	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1	1	382,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
29	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	382,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
30	นักทรัพยากรบุคคล	ลจ.ประจำ	1	1	293,400	1	1	1	-	-	-	9,600	14,760	12,000	303,000	317,760	329,760	(24,450)
31	ครู	-			-							-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
32	ครู	-			-							-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
33	ครู	-			-							-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
34	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	244,560	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,880	254,400	264,600	275,280	(20,380)
35	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	1	1	187,080	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,640	202,440	210,600	(15,590)
36	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	1	1	257,760	1	1	1	-	-	-	10,320	10,800	11,160	268,080	278,880	290,040	(21,480)
37	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-			-							-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
38	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-			-							-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	168,600	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,440	182,520	189,840	(14,050)
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	171,120	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,080	185,280	192,720	(14,260)
41	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
42	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
43	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
44	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
45	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
46	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
47	คนสวน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
48	คนสวน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
49	ผลัด	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(5) ปริมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %

(6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น

(7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

2564	2565	2566
13,832,400	14,247,000	14,659,800
2,074,860	2,137,050	2,198,970
15,907,260	16,384,050	16,858,770
31.93	31.33	30.70

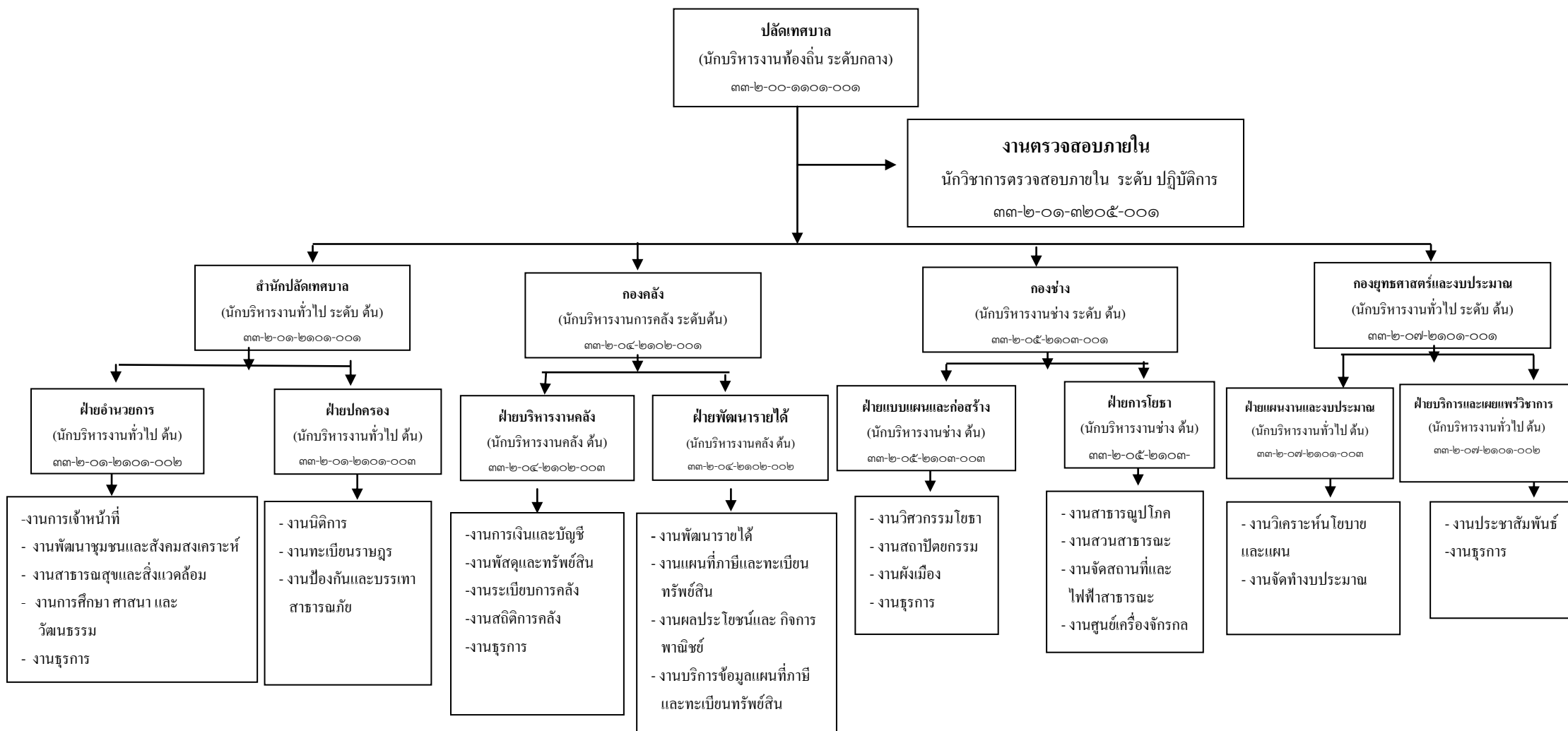
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	49,812,000	52,302,600	54,917,730
47,440,000	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %

ข้าราชการ มีคนครอง	27	29
ข้าราชการ กรอบเต็มว่าง	1	
ข้าราชการ เพิ่มใหม่	1	
ลูกจ้างประจำ	1	1
พนจ.ภารกิจ มีคนครอง	5	5
พนจ.ภารกิจ กรอบเต็มว่าง	-	
พนจ.ภารกิจ เพิ่มใหม่	-	
พนจ.ทั่วไป มีคนครอง	9	9
พนจ.ทั่วไป กรอบเต็มว่าง	-	
พนจ.ทั่วไป เพิ่มใหม่	-	
เงินอุดหนุน	5	5
	49	49

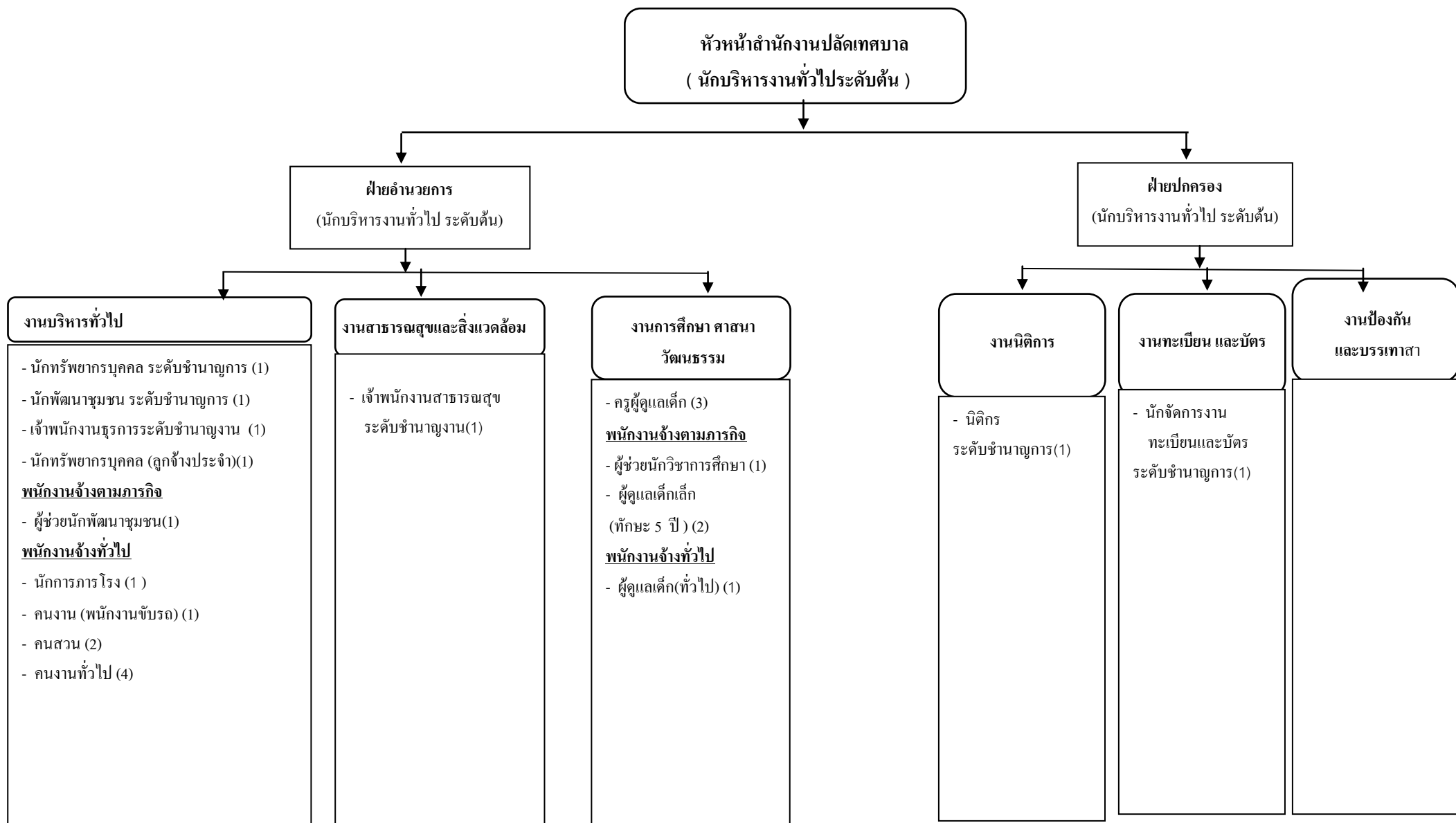
มีคนครอง	42
กรอบเต็มว่าง	1
เพิ่มใหม่	1
เงินอุดหนุน	5
	49

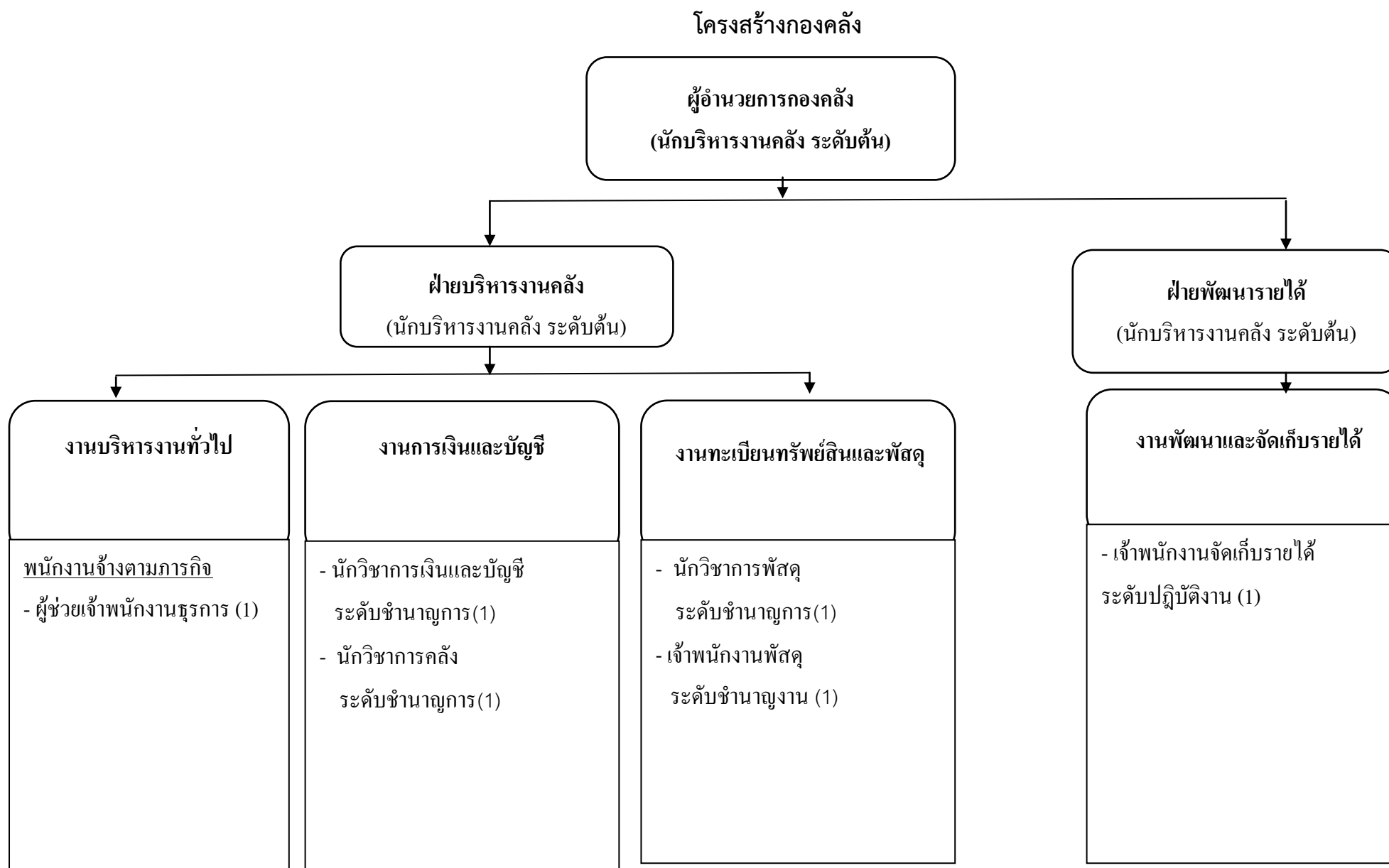
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านคำ



โครงสร้างสำนักงานปลัด





โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง

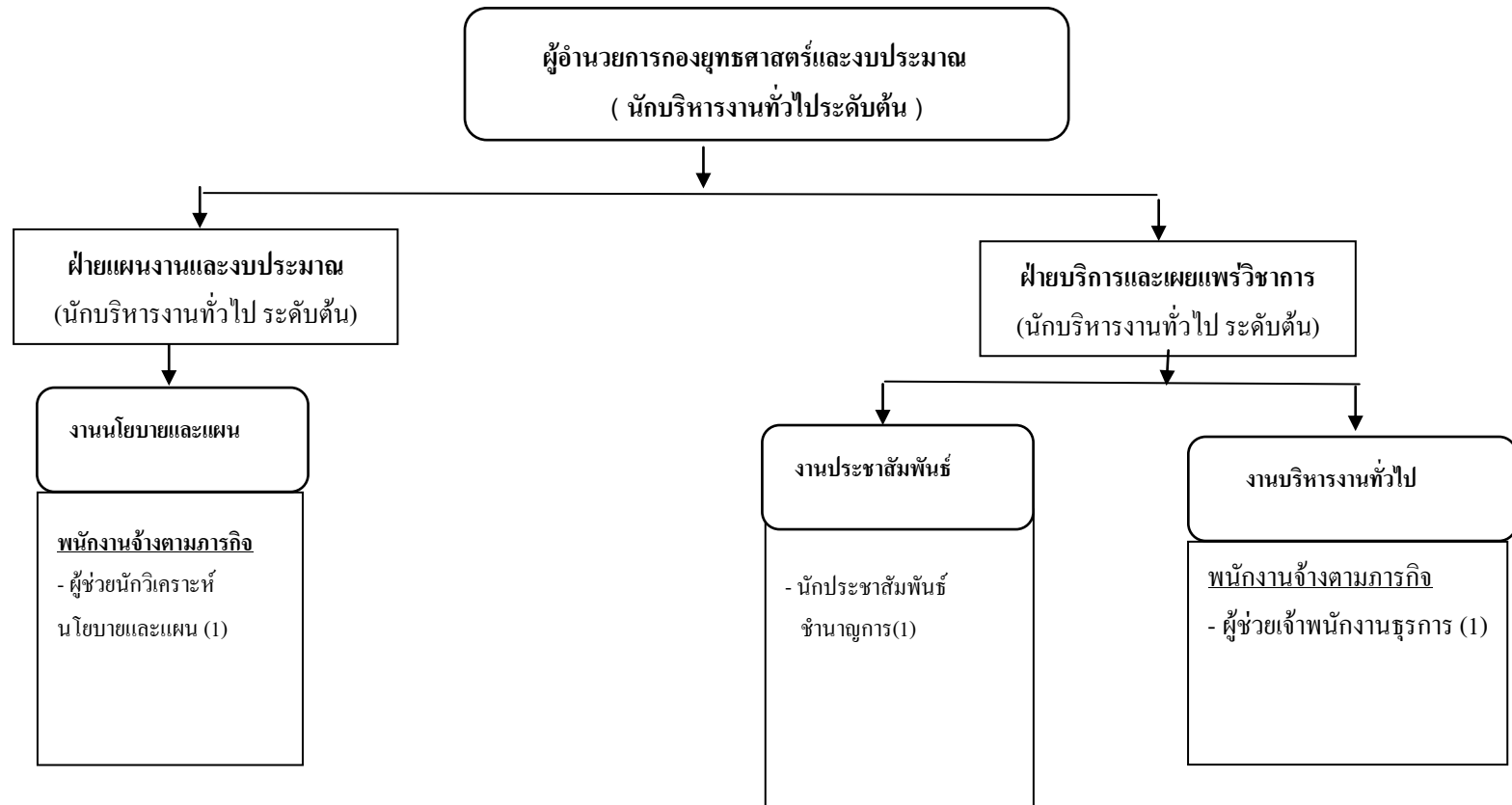
-วิศวกรโยธา ปก./ชก.(1)
(ขอกำหนดเพิ่มใหม่)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
(ยุบเลิก)

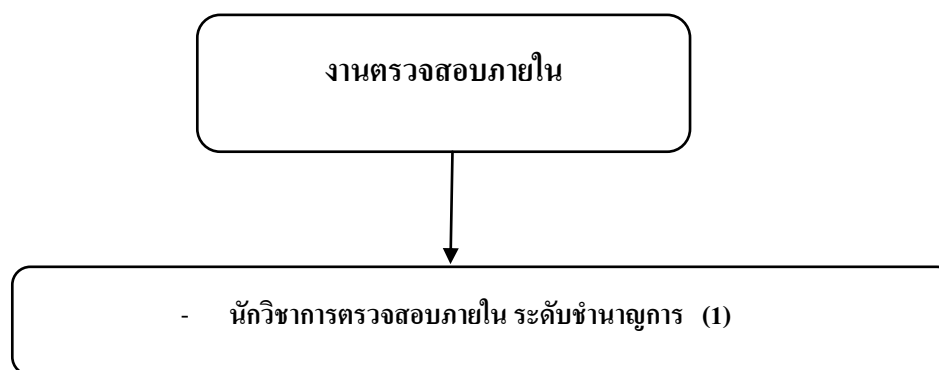
งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ
ระดับชำนาญงาน(1)

งานประสานสาธารณูปโภค

-นายช่างไฟฟ้า
ระดับชำนาญงาน (1)





11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางณภัค สร้อยนาค	ปริญญาโท	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	568,560 (47,380 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	736,560
2	นางสาวจิราธรณ์ ดันวงศ์	ปริญญาโท	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	468,960 (39,080 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	510,960
3	นางสาวแสงเดือน ท้าทอง	ปริญญาโท	33-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	33-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	442,320 (36,860 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	460,320
4	พันจ่าเอกวิมล สมปาน	ปริญญาตรี	33-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	33-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	429,240 (35,770 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	447,240
5	นายวิวัฒน์ ศรีรัตนสุภานนท์	ปริญญาโท	33-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	33-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	416,160 (34,680 X 12)	-	-	416,160
6	นางสาวกัญญาณี หานตระกูล	ปริญญาโท	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	429,240 (35,770 X 12)	-	-	429,240
7	นางสาววราณี กิจศิริพร	ปริญญาโท	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	396,000 (33,000 X 12)	-	-	396,000
8	นางสาวณัฐกานต์ เมืองใจ	ปริญญาตรี	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	291,240 (24,270 X 12)	-	-	291,240
9	นายพนมกฤตย์ พรหมวิชัย	ปริญญาตรี	33-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	33-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	329,880 (27,490 X 12)	-	-	329,880
10	นางสาวสิริลักษณ์ จาสาด	ปริญญาโท	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	498,600 (41,550 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	540,600
11	นางสาวจันจิรา ปิงยอง	ปริญญาโท	33-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	33-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	402,720 (33,560 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	420,720
12	-	-	33-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายการคลัง	ต้น	33-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายการคลัง	ต้น	393,600 (32,800 x 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	411,600
13	นางจิรนันท์ ละออ	ปริญญาตรี	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	362,640 (30,220 X 12)	-	-	362,640
14	นางสาววิตรี กันทะไชย	ปริญญาโท	33-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	33-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	342,720 (28,560 X 12)	-	-	342,720
15	นางสาวสายสุณีย์ ขัยรัตน์	ปริญญาโท	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	376,080 (31,340 X 12)	-	-	376,080
16	นางสาวศิริพร หัวลำ	ปริญญาตรี	33-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	33-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	295,680 (24,640 X 12)	-	-	295,680
17	นางภารดี ฟูเฟื่อง	ปริญญาตรี	33-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	33-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	269,880 (22,490 X 12)	-	-	269,880
18	นายอานนท์ ธุระ	ปริญญาตรี	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	468,960 (39,080 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	510,960
19	นายกิตติ เทพสืบ	ปริญญาตรี	33-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	33-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	376,080 (31,340 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	394,080

20	นายชัยวัฒน์ อ้อยงาม	ปริญญาโท	33-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	33-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	342,720 (28,560 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	360,720
21	-	ปริญญาตรี	33-02-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป่ง/ชก	33-02-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป่ง/ชก	355,320 (29,610 x 12)	-	-	355,320
22	นางเพียงฤทัย วิจารณ์กุล	ปริญญาตรี	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	296,760 (24,730 X 12)	-	-	296,760
23	นายอุเทน อินคออน	ปริญญาตรี	33-2-05-4708-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	33-2-05-4708-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	264,480 (22,040 X 12)	-	-	264,480
24	สิบตำรวจเอกสง่า เดชะบุรณ์	ปริญญาตรี	33-2-07-2101-001	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	33-2-07-2101-001	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	483,120 (40,260 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	525,120
25	นายภาคภูมิ เชื้ออู่ยาน	ปริญญาโท	33-2-07-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ	ต้น	33-2-07-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ	ต้น	416,160 (34,680 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	434,160
26	นางสาวนริศนันท์ เลพะจน	ปริญญาโท	33-2-07-2101-003	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	33-2-07-2101-003	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	435,720 (36,310 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	453,720
27	นายวาทิต พักแก้ว	ปริญญาโท	33-2-07-3105-001	นิติกร	ชก.	33-2-07-3105-001	นิติกร	ชก.	442,320 (36,860 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	54,000 (4,500 X 12)	538,320
28	นางสาวน้ำผึ้ง ศรีสวัสดิ์	ปริญญาตรี	33-2-07-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	33-2-07-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	362,640 (30,220 X 12)	-	-	362,640
29	นางปริยาภรณ์ จันทนะ	ปริญญาโท	33-2-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	33-2-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	362,640 (30,220 X 12)	-	-	362,640
30	นางจุราภรณ์ ศรีวงศ์	ปริญญาตรี	-	นักทรัพยากรบุคคล	คจ.ประจำ	-	นักทรัพยากรบุคคล	คจ.ประจำ	293,400 (24,450 X 12)	-	-	293,400
31	นางสาวมณีนุสนันท์ นามเมือง	ปริญญาโท	33-2-01-8600-218	ครู	-	33-2-01-8600-218	ครู	-	-	-	-	-
32	นางธนัญญา ยารังษี	ปริญญาโท	33-2-01-8600-219	ครู	-	33-2-01-8600-219	ครู	-	-	-	-	-
33	นางสุพรรณ อ้อยงาม	ปริญญาโท	33-2-01-8600-220	ครู	-	33-2-01-8600-220	ครู	-	-	-	-	-
34	นายธนากร กันทะไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	244,560 (20,380 X 12)	-	-	244,560
35	นางสาวเพ็ญพิชชา หาสัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	187,080 (15,590 X 12)	-	-	187,080
36	นางสิริณัฐดา เดชะบุรณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	257,760 (21,480 X 12)	-	-	257,760
37	นางสมเพชร อ้อยหวาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-
38	นางสมเกียรติ์ เจียมพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-
39	นางสาวกัญญา หลีกฐาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	168,600 (14,050 X 12)	-	-	168,600
40	นางอรอนลิน แจ่มจำรัสเมธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	171,120 (14,260 X 12)	-	-	171,120
41	นายมานัส หลีกฐาน	ม.6	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-

42	นายวุฒิคุณ ก้อนมูล	ม.3	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
43	นางสาวขวัญฤทัย ยอคนาลัย	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
44	นายชิตชัย ใจลา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
45	นายพิชิต อ้อยหอม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
46	นายบุญชัย อ้อยหอม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
47	นายราชัน เครือสาร	ป.6	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
48	นายอดุลย์ พงษ์คำ	ป.6	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
49	นางอำไพ เกวียนคำ	ปวส.	-	ผลัด	(ทั่วไป)	-	ผลัด	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านต้า กำหนดแนวทางการพัฒนา ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่ม พูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านต้า ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านต้า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้าตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงาน เทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านต้าเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านต้า ประกอบด้วย

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

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลบ้านด้าเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานได้

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ

๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการและให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านด้ามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 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 เทศบาลจะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีมีเหตุและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นใหม่ 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) พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งผู้ปฏิบัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอของเทศบาลตำบล หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) เห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลตำบลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ไม่เห็นชอบกับข้อเสนอของเทศบาลตำบล และเทศบาลตำบลยืนยันข้อเสนอผ่านคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ให้ความเห็นชอบต่อไป

๔. การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบ ฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘. ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้เทศบาลตำบลชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) พิจารณาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เหตุผลและความจำเป็นการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๔) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง

- ๕) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่าภารกิจปัจจุบันมีอะไร จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง
- ๖) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด
- ๗) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๘) ตารางการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๙) การขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยให้เทศบาลตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาการจำแนกรายการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ในเทศบัญญัติปี ๒๕๖๕
๔. เอกสารประกอบอื่นๆ