



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านด้า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบกับมติการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา และได้เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นั้น

เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายจิรพงศ์ ใจลา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด้า



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ (เทศบาลตำบลบ้านต้า)
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต้า นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต้า ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านต้า สามารถวิเคราะห์และคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลบ้านต้า ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านต้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๑
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบ้านด้า
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการกำลังคนของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องและให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านด้า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินเดือนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านด้า อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้ามี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านด้า

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านด้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านด้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านด้า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านด้า เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการและพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านต้า

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านต้า เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านต้า บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในอนาคตจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ดังนี้

๑) **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

๒) **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

๓) **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลบ้านต้า กำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภทคือพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและงบประมาณของเทศบาล

๔) กฎหมายอื่น

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้เพราะฉะนั้นสมควรพึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

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

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (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 ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านต้า จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวาง ประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความ ยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลัง แต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ของเทศบาลตำบลบ้านต้า

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

จากแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓๐ ปีที่ผ่านมาอยู่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นการเชื่อมโยงการเดินทางของคน / ของ / และข้อมูลทั่วโลกอย่างไร้พรมแดนเกิดเสรีทางการค้าและวัฒนธรรม ที่หลากหลายแม้ว่าผลพวงจากการพัฒนาทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากเครื่องทุ่นแรงและเครื่องมือ ต่างๆแต่ก็เป็นเพียงความเจริญเติบโตในมิติเศรษฐกิจมิติเดียวเท่านั้นขณะที่มิติทางด้านสังคมและมิติด้าน สิ่งแวดล้อมกลับไม่สอดคล้องตามไปด้วย เนื่องจากการขาดบริหารจัดการที่ดีและการขาดมิติการพัฒนาระยะยาว ปัจจุบันแนวทางการพัฒนานี้กำลังเปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่โลกหลังยุคโลกาภิวัตน์ (Post Globalization) ซึ่งเป็น เรื่องความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างเฉพาะตัวมากขึ้นท้องถิ่นมีบทบาทแนวคิดพันธะสัญญาที่ผูกพันพื้นที่ ชัดเจนมากขึ้นรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านสำคัญขึ้นตลอดจนการจัดการตัวเองที่ต้องมีมากขึ้น กระแสแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนกลายเป็นกระแสการพัฒนาที่เกือบทุกประเทศในโลกได้หันกลับมาทบทวน การพัฒนาที่ผ่านมาของตนเองซึ่งพบว่าแนวทางพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานให้เป็นหลักคิดของคนไทยรัฐบาล ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ปรับแนวคิดการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจเป็นหลักมาเป็นแนวคิดการพัฒนา มุ่งให้เกิดความสมดุลในทุกมิติไปพร้อมๆ กันปรากฏได้จากยุทธศาสตร์ของชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ตาม มาตรา ๖๕ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย ดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของคนไทยให้สามารถ พัฒนาและดำเนินการต่างๆ ด้วยหลักความพอเพียงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่

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

ประเทศไทยในปัจจุบันจึงอยู่ในช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนเป็นช่วงเวลาประเทศไทยให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาวซึ่งไม่ได้มองการพัฒนาในระยะใกล้เพียงอย่างเดียวหากแต่มองถึงอนาคตของคนไทยทุกคนในอีก ๑๓ ปี ข้างหน้า

๖) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด -๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่างๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้การวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนابرลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

(๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

(๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชนพื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสนี้จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการและการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านต้า จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

๓) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

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

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต้า ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด

๔) แผนพัฒนาอำเภอ

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวรวมถึงแหล่งท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ อย่างเป็นระบบ สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนในเชิงการเรียนรู้สู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

(๒) ส่งเสริมและสร้างชุมชนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมเป็นเจ้าของและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านการผลิต การบริโภค การตลาด การระดมทุน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อให้เกิดพลังการพัฒนาจากความต้องการของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศและเทคโนโลยีมาหนุนเสริมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งดิน น้ำ และป่าไม้

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เศรษฐกิจชุมชนขยายตัวเพิ่มขึ้น ด้วยรายได้หลักจากการเกษตรและการท่องเที่ยว ภายใต้การพัฒนาที่อนุรักษ์ให้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชุมชนมีเอกลักษณ์โดดเด่น ทรงคุณค่า

ประเด็นการพัฒนาอำเภอ

(๑) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีให้มีความโดดเด่นบนพื้นฐานอัตลักษณ์ของชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

(๒) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด สินค้าเกษตร สินค้าชุมชน และสินค้า OTOP ให้มีคุณภาพ ปลอดภัยจากสารพิษ และเพิ่มมูลค่าภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๓) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหาทางสังคมในทุกมิติ รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค

(๔) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา รักษา รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป็นระบบ ให้เป็นเมืองที่มีทัศนียภาพที่ร่มรื่น สะอาด (Green and Clean City) ภายใต้การบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๙) แผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านคำ

เทศบาลตำบลบ้านคำ 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 และผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๐) นโยบายรัฐบาล “ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อน

ปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ 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 จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ความมั่นคง 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

- ติดตามโครงการเดิมที่ดำเนินการแล้วของหน่วยงานจำเริญ เพื่อแบ่งน้ำลงอ่างห้วยเหือก และทุ่งห้วยวัดแ่งซ้าย

(๒) นโยบายด้านการศึกษา

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น นักเรียนเยาวชน ผู้ดูแลเด็ก และประชาชนเพื่อรองรับการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน AEC ในปี ๒๕๕๘

(๓) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการติดตั้งคอมพิวเตอร์ให้ทุกหมู่บ้านครอบคลุมทั้ง ๑๓ ชุมชน
- สนับสนุนติดตั้งสัญญาณไฟจราจร และกล้องวงจรปิด ในจุดที่อันตรายและเสี่ยงต่อการ

เกิดอุบัติเหตุ

- สนับสนุนการทำป้ายบอกสถานที่ และการทำป้ายระวังเหตุอันตรายที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน และร่วมกันจุดอันตรายสองข้างทางในพื้นที่ตำบลบ้านด้า

- สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงซ่อมแซมถนนเข้าพื้นที่การเกษตร และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุก

แห่ง

- สนับสนุนปรับปรุงซ่อมแซมถนนสายหลักในตำบลบ้านด้า ก่อสร้างถนนและซอยในหมู่บ้าน

ให้ครอบคลุมทั่วถึง

(๔) นโยบายด้านส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้เพิ่ม

- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเกษตรกร เช่น การผลิตปุ๋ยหมักอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพการป้องกันกำจัดศัตรูพืชจากวัสดุธรรมชาติ การไถกลบตอซังข้าว

- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการผลิต ให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ผักตบชวา กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า และกลุ่มอื่นๆ ยกระดับผลิตภัณฑ์ไปสู่ OTOP

- สนับสนุนให้ทุกหมู่บ้านมีการผลิตข้าวพันธุ์ดี เมล็ดพันธุ์ และพืชไร่
- สนับสนุนส่งเสริมด้านการตลาด
- สนับสนุนส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ (เกษตรปลอดภัย)

(๕) นโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพประชาชนและป้องกันควบคุมโรคต่างๆ

- สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมปัญหาที่เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพ เช่น โรคติดต่อต่างๆ

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มทักษะให้ความรู้ การปฐมพยาบาล การดูแลสุขภาพให้อสม. และประชาชนในทุกหมู่บ้าน

- สนับสนุนส่งเสริมการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ เช่น การกำจัดลูกน้ำยุงลาย พ่นหมอกควัน การฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ

(๖) นโยบายด้านการกีฬา

- สนับสนุนให้มีเครื่องมืออุปกรณ์การแพทย์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านด้า
- สนับสนุนให้มีรถรับส่งคนไข้ให้ถึงสถานพยาบาลอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

(๗) นโยบายด้านแหล่งท่องเที่ยว

- สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงภูมิทัศน์ ปากทางบ้านท่าเรือ และพัฒนาสองข้างถนนตลอดสายให้ดูสะอาดตา

- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล เช่น วัดพระธาตุโป่งขาม น้ำตกจำปาทอง น้ำตกขุนด้า อ่างห้วยเหือก ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

(๘) นโยบายด้านสังคมและสวัสดิการ

- สนับสนุนส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้าให้มั่นคงและยั่งยืน
- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- สนับสนุนส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้างและซ่อมแซมบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ยากไร้
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่อง

ศีลธรรม จริยธรรม และกิจกรรมอื่นๆ

(๙) นโยบายด้านศาสนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น และ

สภาพวัฒนธรรมของตำบลอย่างบูรณาการ

- สนับสนุนส่งเสริมการอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่เด็กนักเรียนและเยาวชน
- สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีต่างๆในตำบล

(๑๐) นโยบายด้านความมั่นคง รักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

- สนับสนุนส่งเสริมการประสานงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัคร ชรบ. สตบ. อปพร.

เพื่อจัดตั้งจุดตรวจเฝ้าระวังภัยยาเสพติด และความปลอดภัยด้านอื่นๆ

- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่างๆที่ยับยั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติด และอบายมุขต่างๆ
- สนับสนุนส่งเสริมการอบรมศึกษาดูงานผู้นำท้องที่และผู้นำท้องถิ่นให้การปฏิบัติหน้าที่

ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๑) นโยบายด้านบรรเทาสาธารณภัย

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการก่อสร้างศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และจัดหาวัสดุ

อุปกรณ์เครื่องมือดับเพลิง และกำลังคน

- สนับสนุนส่งเสริมการฝึกอบรมและทบทวน อาสาสมัคร ชรบ. สตบ. อปพร.
- สนับสนุนส่งเสริมจัดให้มียามท้องถิ่น ในการเฝ้าระวังความปลอดภัยของประชาชน

(๑๒) นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- สนับสนุนส่งเสริมการปลูกป่า บวชป่า และอนุรักษ์ป่าชุมชน
- สนับสนุนส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และบำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการก่อสร้างฝายชะลอน้ำ
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการบำบัดน้ำเสียในครัวเรือนทุกหมู่บ้าน
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะกำจัดขยะ ลดขยะในครัวเรือน และรักษาความ

สะอาดของถนนคูคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่า

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดหาที่ดินเพื่อก่อสร้างเป็นระบบการจัดการขยะในชุมชนอย่าง

เป็นระบบ

(๑๓) นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

- สนับสนุนส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนทุกกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการจัดทำ

แผนพัฒนาตำบลอย่างบูรณาการ

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างเป็นธรรมโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่

(๑๔) นโยบายด้านการบริการในสำนักงาน

- สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรและผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน
- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาหน่วยงาน องค์กร บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และแหล่งความรู้ในทุกหมู่บ้าน

๑๒) สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านด้ามีภารกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น นโยบายเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการและ ฯลฯ ซึ่งในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านด้า มีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้วางแผนและแนวทางในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

[๑๒.๑] ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

[๑๒.๒] ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย
- สิ่ง ปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มี
- โรงฆ่าสัตว์
- (๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

[๑๒.๓] ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

[๑๒.๔] ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำการค้าของราษฎร

(๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

[๑๒.๕] ด้านบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

[๑๒.๖] ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

[๑๒.๗] ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นการให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชน สนองตอบ ต่อนโยบายผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน โครงสร้างส่วนราชการ ต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านด้ามีต่อไปนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานธุรการ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานนิติการ

งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาล

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

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

๔) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและแผนงาน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ งานติดตามและประเมินผล งานข้อมูลสถิติ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผน งานและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ 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

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

- | | |
|-------------------|------------------|
| (๑) ตำแหน่งประเภท | บริหารท้องถิ่น |
| (๒) ตำแหน่งประเภท | อำนวยการท้องถิ่น |
| (๓) ตำแหน่งประเภท | วิชาการ |
| (๔) ตำแหน่งประเภท | ทั่วไป |

เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้จัดระดับชั้นงานตามตำแหน่งประเภท คือ ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) ๒. ผู้อำนวยการระดับต้น จำนวน ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ (หัวหน้าสำนักปลัด), (ผู้อำนวยการกองคลัง), (ผู้อำนวยการกองช่าง), และ (ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ) ๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ และ ๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานที่ผิดและไม่ถูกต้องจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านด้า จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนกรและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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 พนักงาน

เทศบาลและพนักงานจ้าง

๓) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาล

๔) โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๕) โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledge Management : KM)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบ เศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความ ยั่งยืน ปกป้อง เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชน และพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและ รับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิด แนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุก องค์กรในระบบประชารัฐ

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

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

“หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบ หกสิบปีบริบูรณ์นั้น” การนับเวลาอายุราชการ ให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๖๐๒ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๖๐๒ สำหรับผู้ที่เกิดหลังวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านด้า มีบุคลากรส่วนมาก ที่ยังไม่มีอายุราชการที่ใกล้จะเกษียณ ดังนั้น องค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วม วางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึง การดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใส หรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

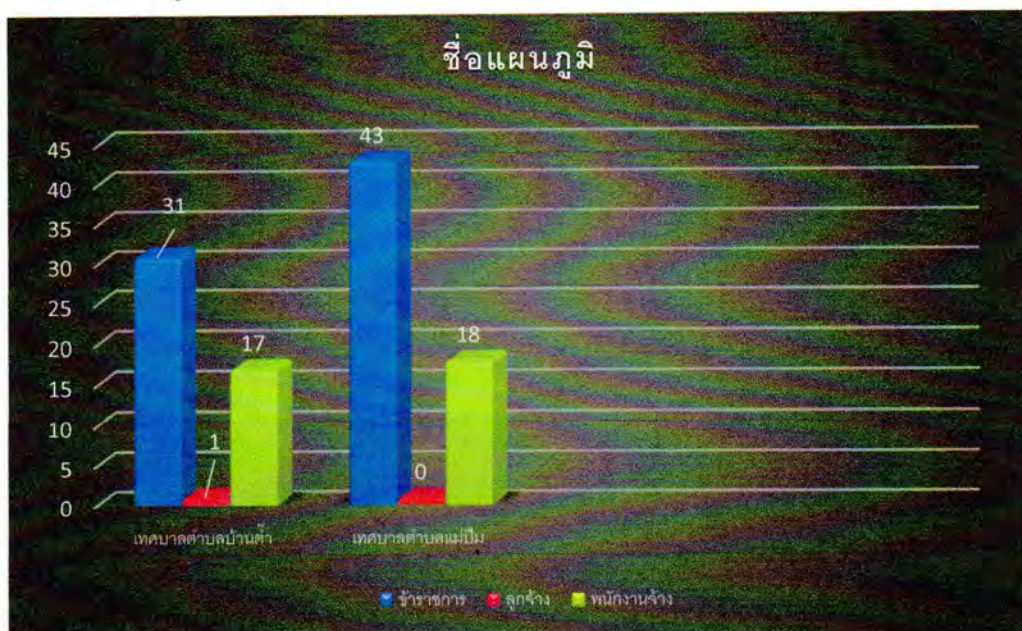
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ตามหนังสือเทศบาลตำบลแม่ปืม ที่ พย ๕๔๐๐๑.๑/๘๒๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ส่งข้อมูล กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลแม่ปืมประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลบ้านต้า	เทศบาลตำบลแม่ปืม
๑	ส่วนราชการ	มี ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕. ตรวจสอบภายใน	มี ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๓๑ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. สำนักปลัด ๘ อัตรา ๓. กองคลัง ๘ อัตรา ๔. กองช่าง ๕ อัตรา ๕. กองยุทธศาสตร์ฯ ๕ อัตรา ๖. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๗. ครู ๓ อัตรา	จำนวน ๔๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๑๓ อัตรา ๔. กองคลัง ๙ อัตรา ๕. กองช่าง ๖ อัตรา ๖. กองการศึกษา ๖ อัตรา ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๘. ครู ๗ อัตรา
๓	ลูกจ้างประจำ	สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา	จำนวน ๐ อัตรา
๔	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้ ๑ สำนักปลัดเทศบาล ๔ อัตรา ๒ กองคลัง ๑ อัตรา ๓ กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองยุทธศาสตร์ฯ ๒ อัตรา	จำนวน ๙ อัตรา ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๔ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองการศึกษา ๓ อัตรา
๕	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา สำนักปลัดเทศบาล ๙ อัตรา	จำนวน ๙ อัตรา ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๖ อัตรา ๒. กองการศึกษา ๓ อัตรา
๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐,๐๐.๐๐ บาท

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลบ้านต้า และเทศบาลตำบลแม่ปืม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน รวมถึงบริบทของภูมิศาสตร์และลักษณะภูมิประเทศ และมีงบประมาณใกล้เคียงกัน และที่สำคัญมีเขตพื้นที่เชื่อมต่อกัน ดังนั้นจึงทำให้เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลบ้านต้าและเทศบาลตำบลแม่ปืม มีอัตราค่าจ้างในส่วนของการบริหารที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ซึ่งจะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่ปืมมีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าของเทศบาลตำบลบ้านต้า ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลแม่ปืมมีงบประมาณรายจ่าย ๖๐,๕๐๐,๐๐.๐๐ บาท ส่วนของเทศบาลตำบลบ้านต้า มีงบประมาณรายจ่าย ๕๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จ.อยุธยา จำเป็นต้องต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) นั้น เทศบาลตำบลบ้านต้า จึงได้ตระหนักถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละส่วนราชการ และยึดถือปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน ต่อไป

๓.๘ แผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล อาจจะดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้ทาง ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการ ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

เทศบาลตำบลบ้านด้า พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลบ้านด้า เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่เทศบาล และให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านด้า มีความครบถ้วน ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านด้า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง
- (๒) ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็ก มีน้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝนการสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย
- (๓) ไม่มีระบบระบายน้ำ คูระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีกีดตันเงินไม่สามารถระบายน้ำได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตรายทรัพย์สินเสียหาย

- (๔) การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านด้ายยังไม่ทั่วถึง
- (๕) การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การประปา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๖) การก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- (๗) ขาดความรู้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๘) ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ ไม่สามารถใช้งานได้ในฤดูแล้ง เนื่องจากบ่อน้ำบาดาลแห้ง ประปาภูเขาแห้งในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอให้มีสภาพที่เหมาะสมต่อการสัญจรไปมา
- (๒) พัฒนาระบบระบายน้ำ จัดให้มีคูระบายน้ำ
- (๓) สำรวจและจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในเขตเทศบาล
- (๔) สำรวจและขยายเขตหรือก่อสร้างประปาเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชน

๒) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอน ยังขาดความรู้/ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูกที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด
- (๒) มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ
- (๓) การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า
- (๔) ผลผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิดชุมชนผลิตยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรวจสอบคุณภาพหรือรับรองผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มีมากและซ้ำๆ กัน
- (๕) แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลบ้านด้าย มีความสวยงามอย่างเช่นน้ำตกจำปาทอง แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงภูมิทัศน์

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่
- (๒) ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาคส่วนต่างๆ
- (๓) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน
- (๔) พัฒนาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและปลอดภัยเน้นการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

๓) ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) กลุ่มคนในชุมชน เช่น ผู้สูงอายุแม่บ้าน เด็ก/เยาวชน ผู้พิการ ควรได้รับการพัฒนา และส่งเสริมบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น
- (๓) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามสิทธิที่พึงจะได้รับ
- (๔) ประชาชนยังขาดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และขาดสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๕) การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการให้บริการยังไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าจะมีสวัสดิการรักษาทันทีในโรงพยาบาลของรัฐ แต่บางกลุ่มคนก็ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนให้รู้เท่าทันยาเสพติด
- (๒) สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกกลุ่มคนมีกำลังใจในการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาท
- (๓) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามสิทธิที่พึงจะได้รับ
- (๔) พัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมและปลอดภัยได้มาตรฐาน
- (๕) พัฒนาและส่งเสริมให้ อสม.ได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นผู้ดูแลสุขภาพเบื้องต้น ให้คนในชุมชน

๔) ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่าย

ประชาธิปไตย

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมาก ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาสูง แต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด
- (๒) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านด้ามีปริมาณงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น
- (๓) สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในงานบางด้าน
- (๔) ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาตำบล และส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน
- (๒) จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน
- (๓) ปรับปรุง ซ่อมแซม ตกแต่งสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน
- (๔) ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

๕) ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้ให้การสนับสนุนด้านการเรียน การสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในพื้นที่เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพของเด็ก และเยาวชนให้ก้าวทันสังคม
- (๒) ประชาชนขาดองค์ความรู้ เพราะได้รับการศึกษาไม่เพียงพอทำให้คนว่างงานมาก ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนไม่ดีและมีรายได้น้อย
- (๓) การให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นลดลง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) ให้ความสำคัญกับการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคม
- (๒) ให้การสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในทุกๆ ด้าน
- (๓) ส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน หมู่บ้าน / ชุมชนร่วมสืบสาน อนุรักษ์และหวงแหน ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๖) ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน
- (๒) ด้านมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและต้องการความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
- (๓) การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน ปัญหาภัยแล้ง ไฟป่า
- (๔) เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตร ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ และเกิดสารพิษตกค้าง
- (๕) การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะและขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- (๑) สร้างความตระหนักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากยิ่งขึ้น
- (๓) เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยให้ประชาชนได้ทราบ และเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น
- (๔) ส่งเสริมให้มีการใช้ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอก แทนการใช้ปุ๋ยเคมี เพื่อปรับปรุง คุณภาพดิน และน้ำ
- (๕) สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะและจัดหาสถานที่ทิ้งอย่างเหมาะสม
- (๖) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านด้า เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านด้าให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านด้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านด้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

เทศบาลตำบลบ้านด้า มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร พิจารณาจากจุดแข็งจุดอ่อน ศักยภาพ และโอกาสของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้านได้ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว ๒. มีระบบสาธารณูปโภคที่เพียงพอ ๓. การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๔. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สิน สาธารณประโยชน์ ๒. การก่อสร้างยังไม่ได้มาตรฐาน ๓. ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทำให้ขาดแคลนน้ำใช้ในการอุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การถ่ายโอนงาน งบประมาณจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. พรบ. การกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้เทศบาลมีอิสระ ในการบริหารจัดการนโยบาย งบประมาณ การเงิน การคลัง มีความคล่องตัวในการ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น	๑. รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน ๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน แหล่งน้ำ ประปา ถนน ไฟฟ้า ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดในการ พัฒนาระบบ 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. มีการจัดตารางการเรียนการสอนที่ชัดเจนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	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 สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนลงมีโครงการปฏิบัติการเชิงรุก ๒. การคมนาคม การสื่อสาร มีความสะดวก ทันท่วงทีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ๓. มีระดับเพลิงในความรับผิดชอบของเทศบาลเองทำให้ง่ายและรวดเร็วในการเข้าช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องอศคภัย ภัยแล้ง ๔. ทุกองค์กรตั้งแต่ส่วนราชการองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวต่อพิษภัยของยาเสพติดเป็นอย่างมาก ๕. มีการรวมกลุ่มองค์กรต่างๆ เช่นกลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอปพร. กลุ่ม อสม. คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ ๖. หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ ๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. ขาดการประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจภารกิจของหน่วยงานขององค์กรภาครัฐ ๒. การดำเนินการปราบปรามยาเสพติดยังมีการแพร่ระบาดของปัญหาเสพติดที่เข้าถึงในทุกหมู่บ้าน ทำให้เด็กและเยาวชนเกิดพฤติกรรมเสี่ยง ๓. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีศักยภาพ แต่ยังไม่สามารถบูรณาการทำงานร่วมกันได้เท่าที่ควร ๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ ๕. การให้ความสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมด้านสังคมยังน้อยอยู่
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชนไม่เพียงพออันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. นโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอมีนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติ และเร่งรัดให้ทุกส่วนของราชการร่วมช่วยกันแก้ไข ๓. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ๕. นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหายาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และขาดความตระหนักและจิตสำนึก 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 และการขนส่งสินค้าทางการเกษตร และมีพื้นที่ติดภูเขา น้ำ ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตร และประมงพื้นบ้าน และสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้ต่อไป	๑. ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืนในการผลิตสินค้าบริการ ๒. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ขาดแคลนน้ำในการเกษตรในฤดูแล้ง ๓. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การบริหารจัดการ ต้นทุนการผลิตสูงราคาผลผลิตตกต่ำ มีการใช้สารเคมีในการปลูกพืชไร่และพืชสวน ๔. ปัญหานี้สินของเกษตรกร
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐบาลมีนโยบายและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ๒. โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล โครงการธนาคารประชาชน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (Otop) โครงการพระราชรัฐ โครงการกองทุนพัฒนาชุมชน เป็นต้น ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา เน้นการส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ภัยทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ๒. พื้นที่ของตำบลบ้านด้า มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยเอือก น้ำตกขุนต้า น้ำตกจำปาทอง สามารถใช้เป็น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค	๑. ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำธรรมชาติ ต้นเงิน เน่าเสีย การใช้ สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้าง และไหลลงสู่แหล่งน้ำ ๒. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีการใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม การบุกรุกป่า ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปัญหามอกควัน ภัยธรรมชาติต่างๆ ๓. การขยายตัวของประชากรในหมู่บ้าน ส่งผลให้เกิดปัญหาขยะ และประชาชนไม่เข้าใจผลกระทบและจิตสำนึกที่ดี และนำขยะไปทิ้งตามถนน นอกพื้นที่ในป่า สร้างปัญหา ให้กับหมู่บ้านในพื้นที่

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการจัดงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นเป็นประจำ ๒. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย ๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มเติม ๒. อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่พร้อม ๓. กลุ่มประชาชนบางกลุ่มยังขาด คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต ๔. ประชาชนมีค่านิยมที่เน้นบริโภคนิยม โดยยึดติดกับวัตถุ สิ่งของ และการ บริโภค ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน 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) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและอปท.

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. สมาชิกสภาเทศบาลมีการประสานงาน ร่วมมือกันทำงาน ไม่มีความขัดแย้ง ๒. การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและ ดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ ๓. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี และรวดเร็ว ๔.บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ๕. เทศบาลมีความอิสระในการดำเนินงาน การบริหารงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันทีที่	๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตรวจสอบการทำงานมีน้อย ๒. บุคลากรมีไม่เพียงพอ ๓. ระบบการบริหารงานในองค์กรยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง ๔. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับโอน/ การถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง ๕. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๓. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	๑. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ ๒. การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นใน การบริหารงานของเทศบาล ๓. ข้อจำกัดด้านระเบียบและ กฎหมายต่าง ๆ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา ของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ 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

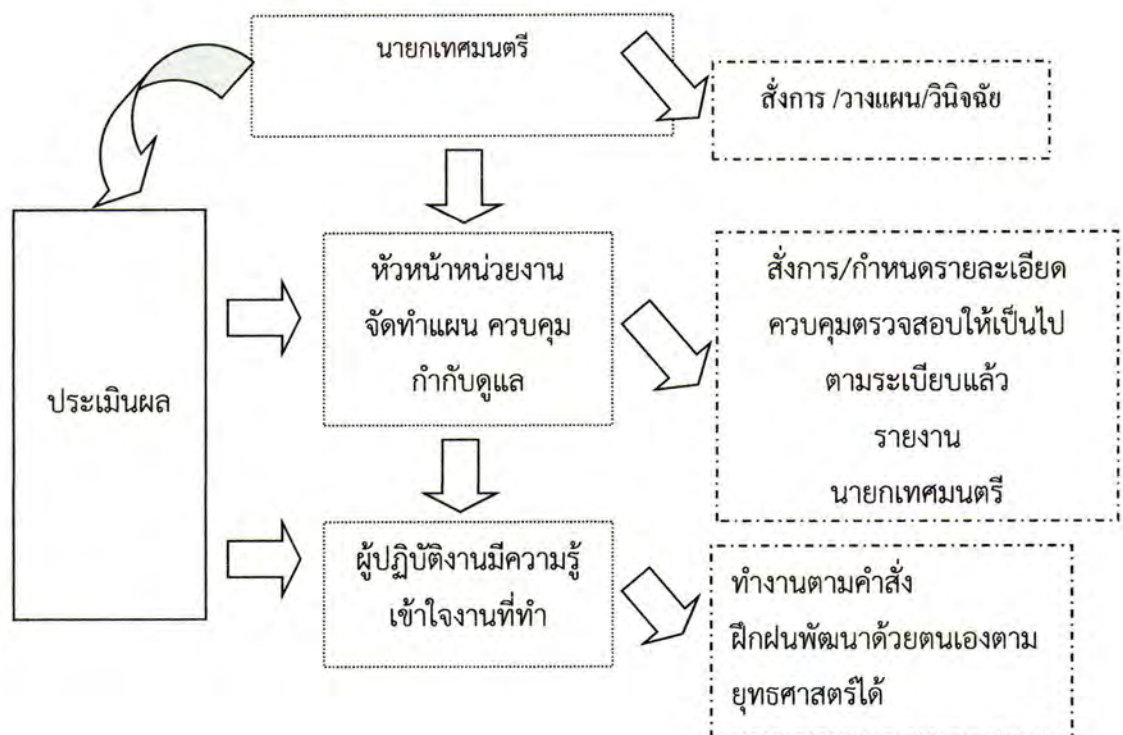
ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านต้า ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านต้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านต้า ต่อไป

แนวทางการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง



แนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต้า จะเป็นการกำหนดโดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต้า ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านต้า ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	ไม่ว่าง		๑	

๑. ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป(ฝ่ายอำนวยการ) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๗		ลูกจ้างประจำ - นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	ไม่ว่าง		๑	
๘		พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง		๑	
๙		- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง		๑	
๑๐		- นักการภารโรง	ว่าง		๑	
๑๑		- คนงาน	ไม่ว่าง		๕	
๑๒		- คนสวน	ไม่ว่าง		๒	
๑๓	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าพระแล ครู	ไม่ว่าง		๑	
๑๔	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	ว่าง		๑	
๑๕		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
๑๖	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้าใน ครู	ไม่ว่าง		๑	
๑๗		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ากลาง ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	

๑๗		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตัวกลาง</u> ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
๑๘		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตัวคอนมูล</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ไม่ว่าง		๑	
๑๙	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	<u>ฝ่ายปกครอง</u> นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายปกครอง) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒๐	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๒๑	๓๓-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีพนักงานทั้งหมด ๒๖ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาลจำนวน ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ครู จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๑๓ อัตรา โดยมีตำแหน่ง ครุว่าง ๑ อัตรา และตำแหน่ง นักการภารโรงว่าง ๑ อัตรา

๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	<u>กองคลัง</u> นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> นักบริหารงานคลัง (ฝ่ายบริหารงานคลัง) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๗		<u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	
๘	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> นักบริหารงานคลัง (ฝ่ายพัฒนารายได้) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๙	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๙ คน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา และ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๐๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	<u>กองช่าง</u> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๕-๒๐๐๓-๐๐๒	<u>ฝ่ายการโยธา</u> นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายการโยธา) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง มีจำนวนพนักงานทั้งหมด ๖ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา

๔. ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๒	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓		<u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	<u>ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</u> - นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายบริการและเผยแพร่ วิชาการ) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	- นักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๖		<u>พนักงานจ้าง</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีจำนวนพนักงานทั้งหมด ๖ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา และจำนวนพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา

๕. ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

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

ในส่วนของการตรวจสอบภายใน มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ได้นำมากำหนดกรอบอัตราในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นพนักงานเทศบาล (ข้าราชการ) จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ครู จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ 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
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ	
๒.กองคลัง ๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ ๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	๒.กองคลัง ๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ ๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.กองช่าง</u> <u>๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรมโยธา - 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 - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ	
<u>๔.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> <u>๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานตราเทศบัญญัติ <u>๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</u> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	<u>๔.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> <u>๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานตราเทศบัญญัติ <u>๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</u> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	
<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านด้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ เทศบาลตำบลบ้านด้า และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑				กำหนดเพิ่ม
๑.สำนักปลัดเทศบาล								
- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายอำนวยการ								
- นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายอำนวยการ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+ ๑			
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	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				
- คนงาน	๕	๕	๕	๕				
- คนสวน	๒	๒	๒	๒				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำพระแล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำพระแล	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒				
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำโน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำโน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำกลาง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำกลาง	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำดอนมูล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำดอนมูล	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายปกครอง - นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายปกครอง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๒. กองคลัง - นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายบริหารงานคลัง - นักบริหารงานการคลัง (ฝ่ายบริหารงานคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายพัฒนารายได้ - นักบริหารงานการคลัง (ฝ่ายพัฒนารายได้) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
๓. กองช่าง - นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๙๘๓๐)
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๘๙,๘๘๐	(๔๐๙๐๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	(๓๘๕๒๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	(๓๗๔๓๐)
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๒๐	(๓๖๓๓๐)
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๖,๘๐๐	๖๐๒,๕๒๐	(๓๘๕๒๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๖๖๘๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๔๐	๙,๕๖๐	๓๙๔,๖๔๐	๔๐๓,๒๘๐	๔๑๐,๘๔๐	(๓๕๕๒๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๒๐๐	(๒๕๖๖๐)
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๘๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๕๓๔๐)
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๕๓๓,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๕๒๘๐)
๑๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	(๓๕๗๗๐)
๑๕	หัวหน้าฝ่ายการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๕๓๓๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓๘๘๐)
๑๗	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐๒๒๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓๐๐๐)
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖๑๒๐)
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓๕๒๐)
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๘๙,๘๘๐	(๔๐๙๐๐)
๒๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	(๓๓๐๐๐)
๒๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	(๓๐๒๒๐)
๒๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐๒๒๐)
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖๑๒๐)
๒๖	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓๓๗๐)
๒๗	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๒๗,๓๖๐	๕๔๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒๘๘๐)
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	(๓๗๔๓๐)
๒๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๓๒๐	๕๑๖,๖๐๐	(๓๗๗๖๐)
๓๐	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓๘๘๐)
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓๘๘๐)
๓๒	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							
๓๓	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							
๓๔	ครู		๑	-			๑	๑	๑	-	-	-							(ว่างเต็ม)
๓๕	นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๐๘,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕๖๗๐)
๓๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๕,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๕,๒๘๐	๒๘๖,๓๒๐	(๒๑๒๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๙๔,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๑๓,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	(๑๖๒๐๐)

๓๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๔,๘๔๐	๑๘๗,๕๒๐	(๑๔๖๒๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๘,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๗,๗๒๐	๒๐๐,๕๒๐	(๑๔๘๔๐)
๔๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๘	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๙	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๕๑	นักการภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๕๒	ผู้อำนวยความสะดวกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำพระแล		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๓	ผู้อำนวยความสะดวกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำโน		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๔	ผู้อำนวยความสะดวกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำกลาง		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๕	ผู้อำนวยความสะดวกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำดอนมูล		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(๕)	รวม		๕๕	๔๗	๑๔๐,๐๐๐,๑๒๐	๕๕๘,๐๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	+๒	-	-	๑,๐๘๓,๙๘๐	๔๗๓,๘๘๐	๔๘๓,๘๘๐	๑๕,๖๖๒,๑๐๐	๑๖,๑๓๕,๙๘๐	๑๖,๖๑๙,๘๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๓๔๙,๓๑๕	๒,๔๒๐,๓๙๗	๒,๔๙๒,๙๗๓	
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๐๑๑,๔๑๕	๑๘,๕๕๖,๓๗๗	๑๙,๑๑๒,๗๙๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี															๓๔.๓๑	๓๓.๖๖	๓๓.๐๒	

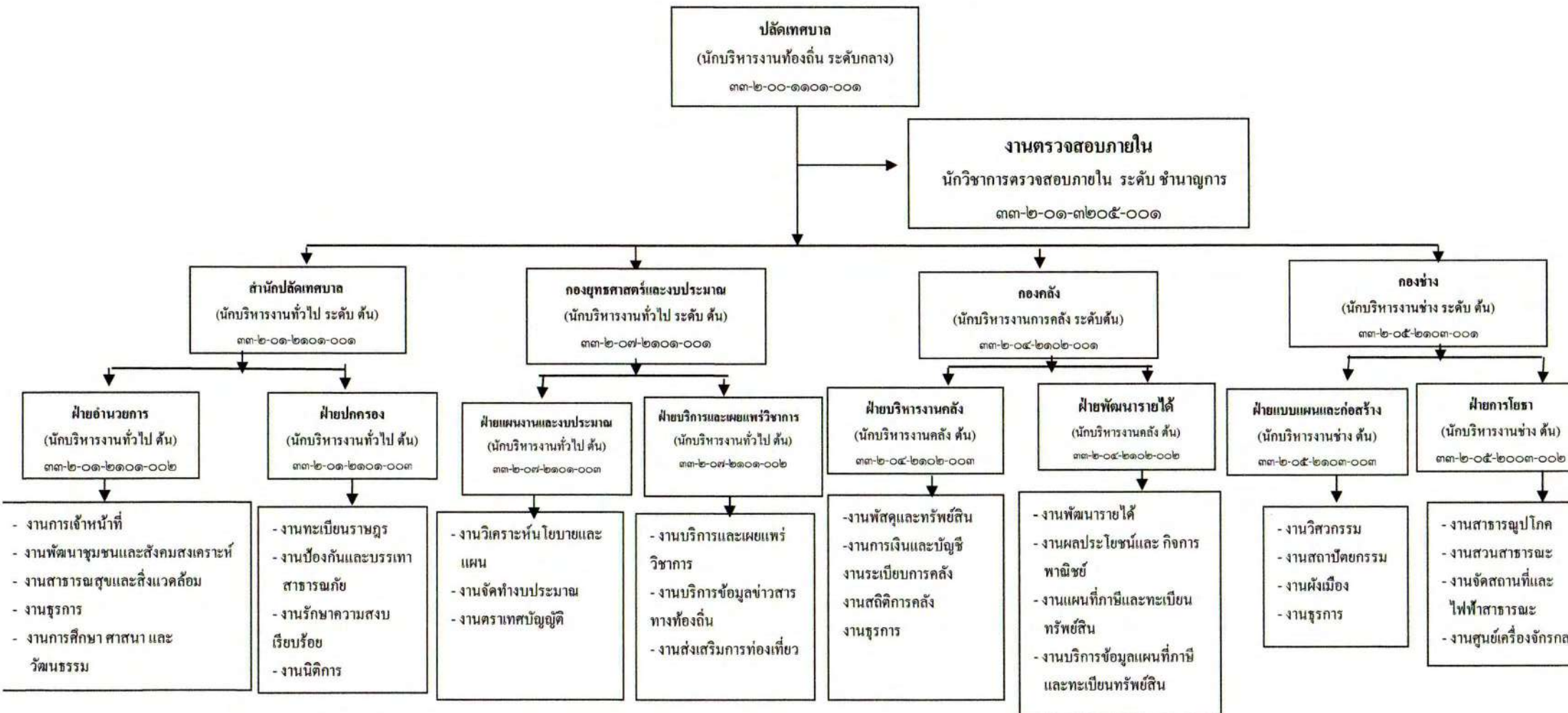
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 + เพิ่มร้อยละ 5
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 + เพิ่มร้อยละ 5
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 + เพิ่มร้อยละ 5

50,000,000.00 บาท
52,500,000.00 บาท
55,125,000.00 บาท
57,881,250.00 บาท

๒

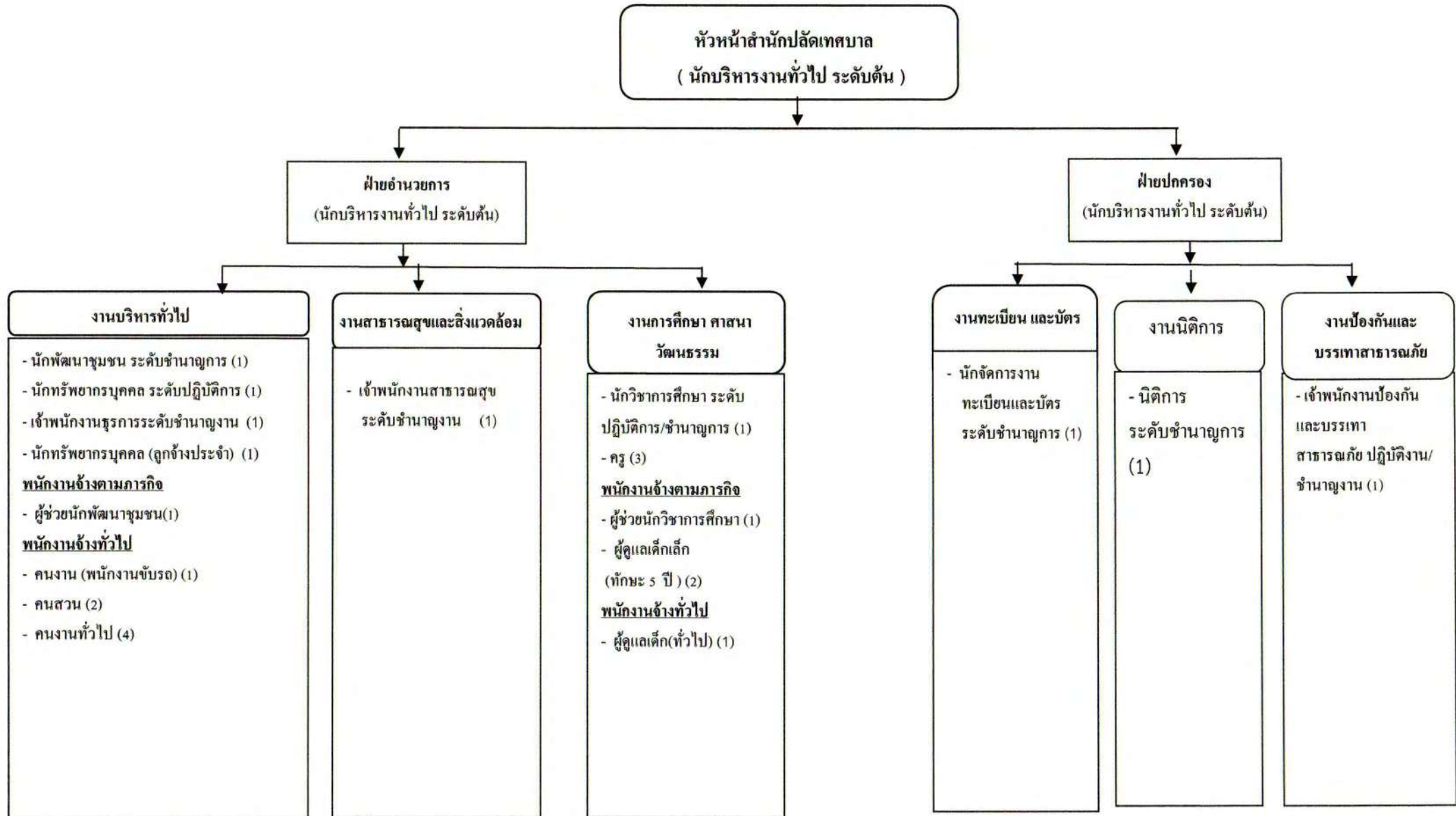
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

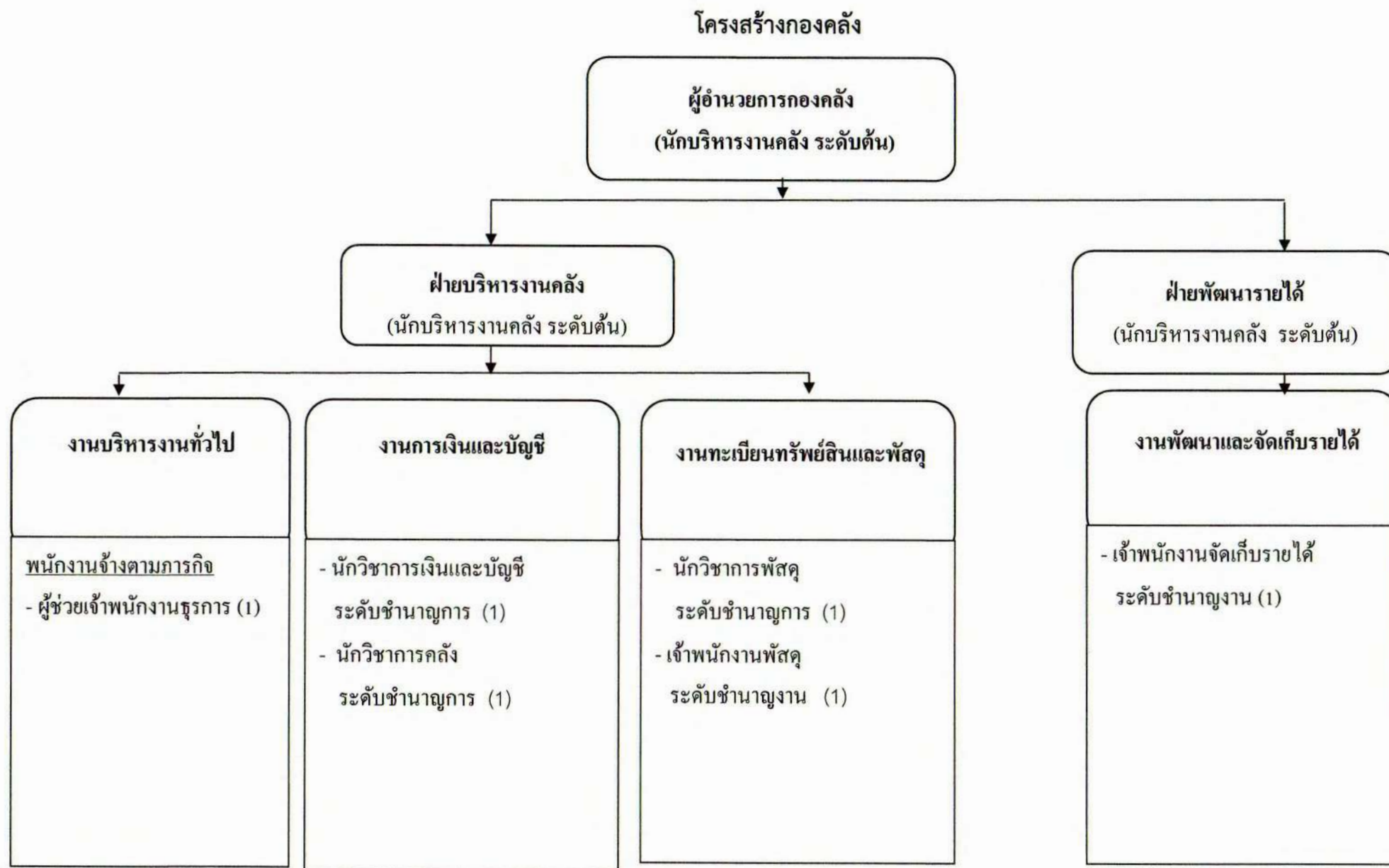
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต้า



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

๔๓





โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง

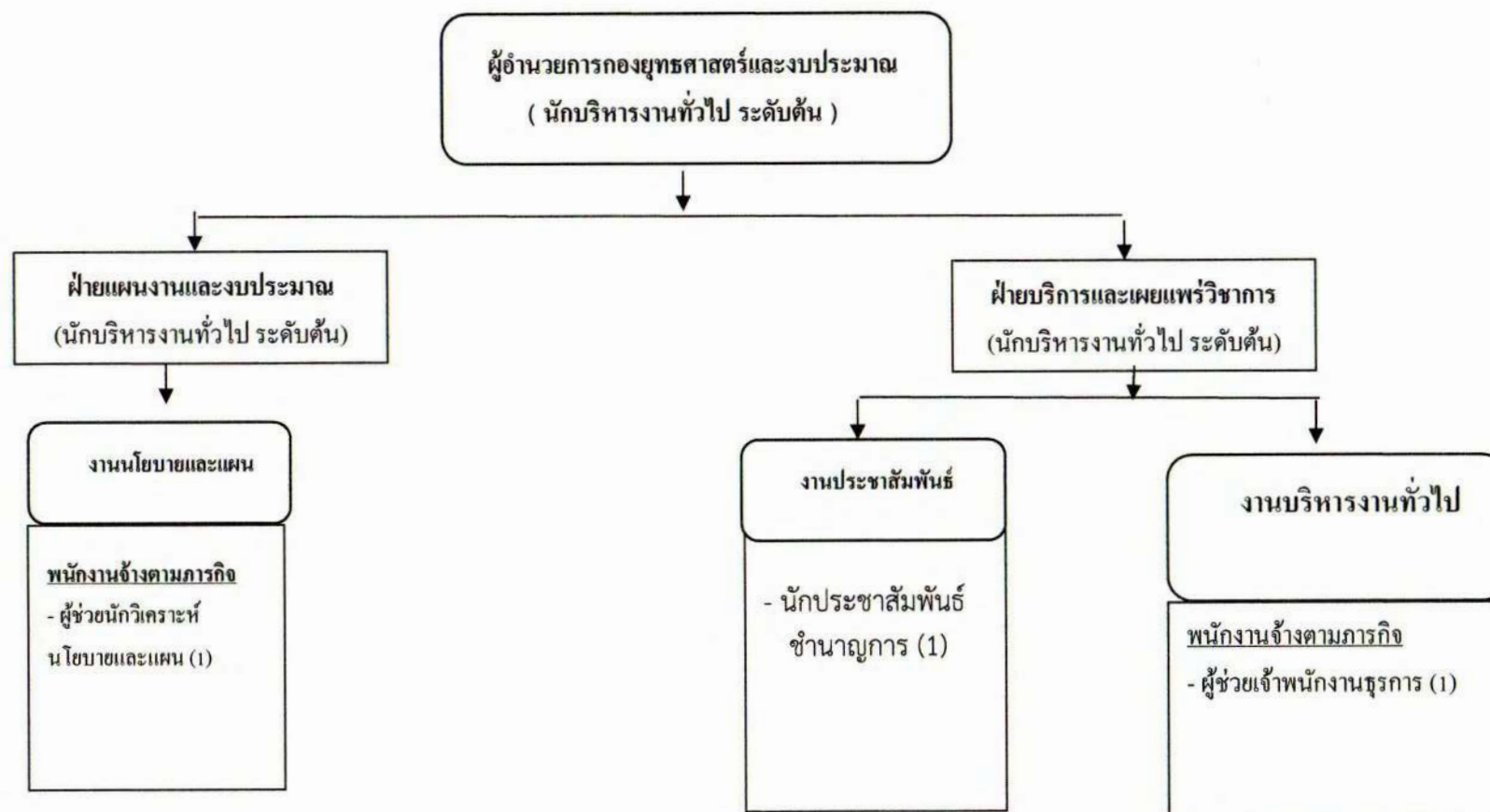
- วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ (1)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ
ระดับชำนาญงาน (1)

งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า
ระดับชำนาญงาน (1)



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	นางณภัค สร้อยนาค	ปริญญาโท	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	597,960 (49,830 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	765,960
2	นางสาวจิราภรณ์ ดันวงศ์	ปริญญาโท	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	490,800 (40,900 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	532,800
3	นางสาวแสงเดือน ท่าทอง	ปริญญาโท	33-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	462,240 (38,520 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	480,240
4	พันจ่าเอกวิมล สมปาน	ปริญญาตรี	33-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	466,920
5	นายวีรวัฒน์ ศรีรัตนสุภานนท์	ปริญญาโท	33-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	33-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	435,720 (36,310 X 12)	- -	- -	435,720
6	นายวาทีต พิกแก้ว	ปริญญาโท	33-2-07-3105-001	นิติกร	ชก.	33-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	462,240 (38,520 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	54,000 (4,500 X 12)	558,240
7	นางสาววราณี กิจศรีรัตนสุภานนท์	ปริญญาโท	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	416,160 (34,680 X 12)	- -	- -	416,160
8	นายธนวุฒิ พุทธธรรม	ปริญญาตรี	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	33-2-01-3801-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	185,040 (15,420 x 12)	- -	- -	185,040
9	-	-	-			33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	- -	- -	- -	(กำหนดเพิ่ม)
10	-	-	-			33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชก.	- -	- -	- -	(กำหนดเพิ่ม)
11	นางสาวณัฐกานต์ เมืองใจ	ปริญญาโท	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	307,920 (25,660 X 12)	- -	- -	307,920
12	นายพนมกฤตย์ พรหมวิชัย	ปริญญาตรี	33-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชก.	33-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส.	352,080 (29,340 X 12)	- -	- -	352,080
13	นางสาวสิริลักษณ์ จลาต	ปริญญาโท	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	531,360 (44,280 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	573,360
14	นางสาวจันจิรา บึงยอง	ปริญญาโท	33-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	33-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	429,240 (35,770 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	447,240
15	นายโยธิน สุขเกษม	ปริญญาตรี	33-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	33-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	409,320 (34,110 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	427,320
16	นางจิรพันธ์ ละอ	ปริญญาตรี	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	382,560 (31,880 X 12)	- -	- -	382,560
17	นางสาวริตรี กันทะไชย	ปริญญาโท	33-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	33-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	362,640 (30,220 X 12)	- -	- -	362,640
18	นางสาวสายสุณีย์ ชัยรัตน์	ปริญญาโท	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	396,000 (33,000 X 12)	- -	- -	396,000
19	นางสาวศิริพร ท้าวลา	ปริญญาตรี	33-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	33-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	313,440 (26,120 X 12)	- -	- -	313,440
20	นางภารดี ฟูเฟื่อง	ปริญญาตรี	33-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	33-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	285,840 (23,820 X 12)	- -	- -	285,840
21	นายอานนท์ ธุระ	ปริญญาตรี	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	490,800 (40,900 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	532,800

22	นายกิตติ เทพลี	ปริญญาตรี	33-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	33-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	396,000 (33,000 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	414,000
23	นายชัยวัฒน์ อ้อยงาม	ปริญญาโท	33-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	33-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	362,640 (30,220 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	380,640
24	นายปิยะสันต์ ปัญจันต์	ปริญญาตรี	33-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	33-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	362,640 (30,220 X 12)			362,640
25	นางเพ็ญฤทัย โรจนคุณกำจร	ปริญญาตรี	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	313,440 (26,120 X 12)	- -	- -	313,440
26	นายอุเทน อินอุดม	ปริญญาตรี	33-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	33-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	280,440 (23,370 X 12)	- -	- -	280,440
27	สืบทวีจเอกสง่า เคนษะบุรณ์	ปริญญาตรี	33-2-07-2101-001	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-07-2101-001	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	514,680 (42,890 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	556,680
28	นางสาวกัลยาณี ห่านตระกูล	ปริญญาโท	33-2-07-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริการและ เผยแพร่วิชาการ (นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-07-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริการและ เผยแพร่วิชาการ (นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	466,920
29	นางนริศนันท์ พุทธเมฆ	ปริญญาโท	33-2-07-2101-003	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	33-2-07-2101-003	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	473,520
30	นางสาวนำผึ้ง ศรีสวัสดิ์	ปริญญาโท	33-2-07-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	33-2-07-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	382,560 (31,880 X 12)	- -	- -	382,560
31	นางปริยาภรณ์ จันทร์	ปริญญาโท	33-2-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	33-2-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	382,560 (31,880 X 12)	- -	- -	382,560
32	นางสาวมณีนุศนันท์ นามเมือง	ปริญญาโท	33-2-01-6600-218	ครู	-	33-2-01-6600-218	ครู	-	-	-	-	-
33	-	-	33-2-01-6600-219	ครู	-	33-2-01-6600-219	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
34	นางสุพรรณ อ้อยงาม	ปริญญาโท	33-2-01-6600-220	ครู	-	33-2-01-6600-220	ครู	-	-	-	-	-
35	นางจรรยา ศรีวงศ์	ปริญญาตรี	-	นักทรัพยากรบุคคล	ลจ.ประจำ	-	นักทรัพยากรบุคคล	ลจ.ประจำ	308,040 (25,670 X 12)	- -	- -	308,040
36	นายธนากร กันทะไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	254,400 (21,200 X 12)	- -	- -	254,400
37	นางสาวเพ็ญพิชชา หาสัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	194,400 (16,200 X 12)	- -	- -	194,400
38	นางสิริณัฐดา เคนษะบุรณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	(คุณวุฒิ)	268,080 (22,340 X 12)	- -	- -	268,080
39	นางสมเพชร อ้อยหวาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-
40	นางสมเกียรติ์ เจียนพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-
41	นางสาวกัญญา หลักฐาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	178,080 (14,840 X 12)	- -	- -	178,080
42	นางอรณสิน แจ่มจำรัสเมธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	178,080 (14,840 X 12)	- -	- -	178,080
43	นายวุฒิคุณ ก้อนมูล	ม.3	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000
44	นางสาวชัยยุภา นุช ยอดมลาย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000
45	นายชิตชัย ใจลา	ม.6	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000

46	นายพิชิต อ้อยหอม	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
47	นายบุญชัย อ้อยหอม	ปวส.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
48	นายราชัน เครือสาร	ป.6	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
49	นายอดุลย์ พรหมคำ	ป.6	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
50	นางอำไพ เกวียนคำ	ปวส.	-	ผดต	(ทั่วไป)	-	ผดต	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
51	-	-	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	ว่างเดิม

22/1

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านต้า กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านต้า ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านต้าเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน 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 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

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 จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการและให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านด้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แต่ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 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 กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง 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) พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งผู้ปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอของเทศบาลตำบล หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) เห็นชอบตามข้อเสนอ เทศบาลตำบลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ตำบล (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 เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้มมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความสะดวกและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

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

๑) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เหตุผลและความจำเป็นในการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ 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 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นโดยให้เทศบาลตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป