

ประกาศเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)ประกอบกับมติการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา และได้เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) นั้น

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

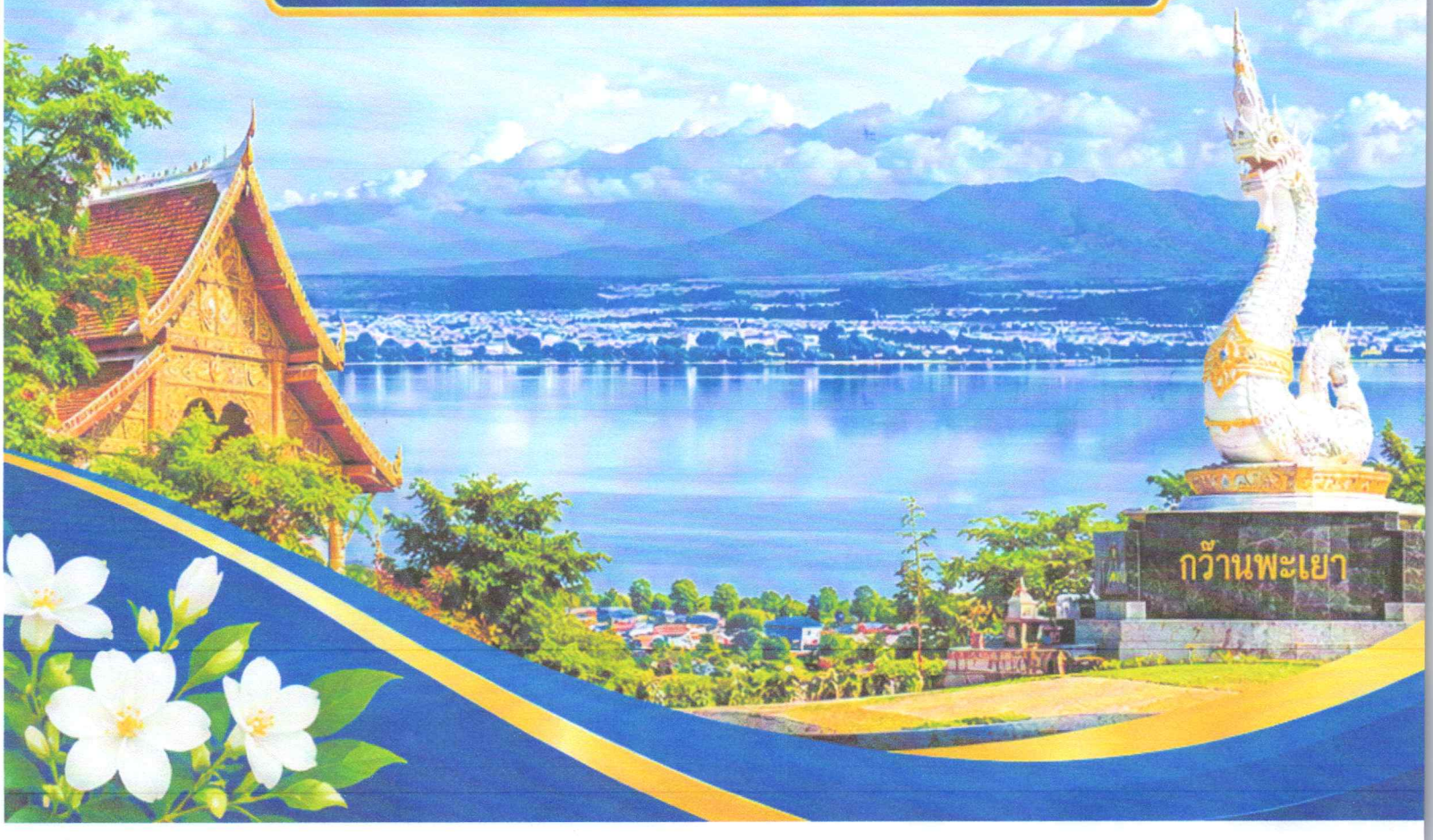
(นายจิรพงศ์ ใจลา)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋ำ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ

อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ สามารถวิเคราะห์และคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลบ้านต๊ำ ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการกำลังคนของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องและให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ 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 ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ลาง) 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 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๋ำมี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋ำ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในอนาคตจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป 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 โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

๔) กฎหมายอื่น

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

"มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้"

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล 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 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย 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 และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส

(๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวมรวมนำ

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๙) การควบคุมอาคาร

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ

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

จากแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓๐ ปีที่ผ่านมาอยู่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization) เป็นการเชื่อมโยงการเดินทางของคน / ของ / และข้อมูลทั่วโลกอย่างไร้พรมแดนเกิดเสรีทางการค้าและวัฒนธรรมที่หลากหลายแม้ว่าผลพวงจากการพัฒนาทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สบายขึ้นจากเครื่องทุ่นแรงและเครื่องมือต่างๆแต่ก็เป็นเพียงความเจริญเติบโตในมิติเศรษฐกิจมิติเดียวเท่านั้นขณะที่มิติทางด้านสังคมและมิติด้านสิ่งแวดล้อมกลับไม่สอดคล้องตามไปด้วย เนื่องจากการขาดบริหารจัดการที่ดีและการขาดมิติการพัฒนาระยะยาว ปัจจุบันแนวทางการพัฒนานี้กำลังเปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่โลกหลังยุคโลกาภิวัฒน์ (Post Globalization) ซึ่งเป็นเรื่องความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างเฉพาะตัวมากขึ้นท้องถิ่นมีบทบาทแนวคิดพันธะสัญญาที่ผูกพันพื้นที่ชัดเจนมากขึ้นรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านสำคัญขึ้นตลอดจนการคิดทำจัดการตัวเองที่ต้องมีมากขึ้น กระแสแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนกลายเป็นกระแสการพัฒนาที่เกือบทุกประเทศในโลกได้หันกลับมาทบทวนการพัฒนาที่ผ่านมาของตนเองซึ่งพบว่าแนวทางพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานให้เป็นหลักคิดของคนไทยรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ปรับแนวคิดการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจเป็นหลักมาเป็นแนวคิดการพัฒนามุ่งให้เกิดความสมดุลในทุกมิติไปพร้อมๆ กันปรากฏได้จากยุทธศาสตร์ของชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ตาม มาตรา ๖๕ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของคนไทยให้สามารถพัฒนาและดำเนินการต่างๆ ด้วยหลักความพอเพียงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเทศไทยในปัจจุบันจึงอยู่ในห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศไปสู่ความ “มั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนเป็นห้วงเวลาที่ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาวซึ่งไม่ได้มองการพัฒนาในระยะใกล้เพียงอย่างเดียวหากแต่มองถึงอนาคตของคนไทยทุกคนในอีก ๑๓ ปี ข้างหน้า

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

การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด -๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่มีแนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ 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 และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองคาพยพต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

(๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการด ารงชีวิต หรือท าให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

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

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

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

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

ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

๗) 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 ของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด

๘) แผนพัฒนาอำเภอ

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวรวมถึงแหล่งท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ อย่างเป็นระบบ สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนในเชิงการเรียนรู้สู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

(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 และวิถีชุมชนมีเอกลักษณ์ โดดเด่น 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) แผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ 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 นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อน

ปฏิรูปประเทศด้านตาง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเร็ว 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 เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปักชำ ไปสู่การสร้างรากแก้วโดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกระดับเกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกระดับ 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 โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู้ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

๑๑) นโยบายผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ "บริการฉับไว ใส่ใจปัญหา มุ่งมั่นพัฒนา ชาวประชามีส่วนร่วม"

(๑) นโยบายด้านแหล่งน้ำ

- พัฒนาลำน้ำที่ตื้นเขิน ซ่อม/สร้างฝายกั้นน้ำ ที่เก็บกักน้ำ บริหารจัดการน้ำร่วมกับคณะกรรมการต่างๆในตำบลอย่างมีส่วนร่วม

- ติดตามโครงการเดิมที่ดำเนินการแล้วของห้วยน้ำจำไผ่ เพื่อแบ่งน้ำลงอ่างห้วยเฮือก และทุ่งห้วยวัดแง่ซ้าย

(๒) นโยบายด้านการศึกษา

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น นักเรียนเยาวชน ผู้ดูแลเด็ก และประชาชนเพื่อรองรับการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน AEC ในปี ๒๕๕๘

(๓) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ทุกหมู่บ้านครอบคลุมทั้ง ๑๓ ชุมชน
- สนับสนุนติดตั้งสัญญาณไฟจราจร และกล้องวงจรปิด ในจุดที่อันตรายและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ
- สนับสนุนการทำป้ายบอกสถานที่ และการทำป้ายระวังเหตุอันตรายที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน และรั้วกั้นจุดอันตรายสองข้างทางในพื้นที่ตำบลบ้านต๋ำ
- สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงซ่อมแซมถนนเข้าพื้นที่การเกษตร และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุกแห่ง
- สนับสนุนปรับปรุงซ่อมแซมถนนสายหลักในตำบลบ้านต๋ำ ก่อสร้างถนนและซอยในหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั่วถึง

(๔) นโยบายด้านส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้เพิ่ม

- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเกษตรกร เช่น การผลิตปุ๋ยหมักอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพการป้องกันกำจัดศัตรูพืชจากวัสดุธรรมชาติ การไถกลบตอซังข้าว
- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการผลิต ให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ผักตบชวา กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า และกลุ่มอื่นๆ ยกระดับผลิตภัณฑ์ไปสู่ OTOP
- สนับสนุนให้ทุกหมู่บ้านมีการผลิตข้าวพันธ์ดี เมล็ดพันธุ์ และพืชไร่
- สนับสนุนส่งเสริมด้านการตลาด
- สนับสนุนส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ (เกษตรปลอดภัย)

(๕) นโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพประชาชนและป้องกันควบคุมโรคต่างๆ

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

(๖) นโยบายด้านการกีฬา

- สนับสนุนให้มีเครื่องมืออุปกรณ์การแพทย์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต๋ำ
- สนับสนุนให้มีรถรับส่งคนไข้ให้ถึงสถานพยาบาลอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

(๗) นโยบายด้านแหล่งท่องเที่ยว

- สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงภูมิทัศน์ ปากทางบ้านท่าเรือ และพัฒนาสองข้างถนนตลอดสายให้ดูสะอาดตา
- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล เช่น วัดพระธาตุโป่งขาม น้ำตกจำปาทอง น้ำตกขุนต๋ำ อ่างห้วยเฮือก ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

(๘) นโยบายด้านสังคมและสวัสดิการ

- สนับสนุนส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต๋ำให้มั่นคงและยั่งยืน
- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้มีส่วนร่วมในกรพัฒนาท้องถิ่น
- สนับสนุนส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ในการ่อสร้างและซ่อมแซมบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ยากไร้
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม และกิจกรรมอื่นๆ

(๙) นโยบายด้านศาสนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

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

(๑๐) นโยบายด้านความมั่นคง รักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

- สนับสนุนส่งเสริมการประสานงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัคร ชรบ. สตบ. อปพร. เพื่อจัดตั้งจุดตรวจเฝ้าระวังภัยยาเสพติด และความปลอดภัยด้านอื่นๆ
- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่างๆที่ยับยั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติด และอบายมุขต่างๆ
- สนับสนุนส่งเสริมการอบรมศึกษาดูงานผู้นำท้องที่และผู้นำท้องถิ่นให้การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๑) นโยบายด้านบรรเทาสาธารณภัย

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

(๑๒) นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติ

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

(๑๓) นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

- สนับสนุนส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนทุกกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลอย่างบูรณาการ

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างเป็นธรรมโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่

(๑๔) นโยบายด้านการบริการในสำนักงาน

- สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรและผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน

- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาหน่วยงาน องค์กร บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนอย่างทั่วถึง

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และแหล่งความรู้ในทุกหมู่บ้าน

๑๒) สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำมีภารกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น นโยบายเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการและ ฯลฯ ซึ่งในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ มีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ได้วางแผนและแนวทางในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

[๑๒.๑] ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๓) การควบคุมอาคาร

(๔) การสาธารณูปการ

การผังเมือง การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๗) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

[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 และผู้ด้อยโอกาสให้มีโรงฆ่าสัตว์

(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 การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

[๑๒.๔] ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(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] ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นการให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชน สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน โครงสร้างส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านต้ำมีต่อไปนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานธุรการ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานนิติการ

งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาล

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

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างบ้าน งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ 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 ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่

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

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ได้จัดระดับชั้นงานตามตำแหน่งประเภท คือ ๑. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) ๒. ผู้อำนวยการระดับต้น จำนวน ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ (หัวหน้าสำนักปลัด) ,(ผู้อำนวยการกองคลัง), (ผู้อำนวยการกองช่าง), และ(ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ) ๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ และ๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น

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) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานที่ผิดและไม่ถูกต้องจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

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

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลบ้านต้ำ ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลบ้านต้ำมีปริมาณงานและอัตรากำลังคนที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลตำบลบ้านต้ำแล้ว ดังนั้นจึงเห็นว่าควรเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานโดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

๑) กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม

๒) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๓) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาล

๔) โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๕) โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledge Management : KM)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

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

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

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ มีบุคลากรส่วนมากที่ยังไม่มีอายุราชการที่ใกล้จะเกษียณ ดังนั้น องค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

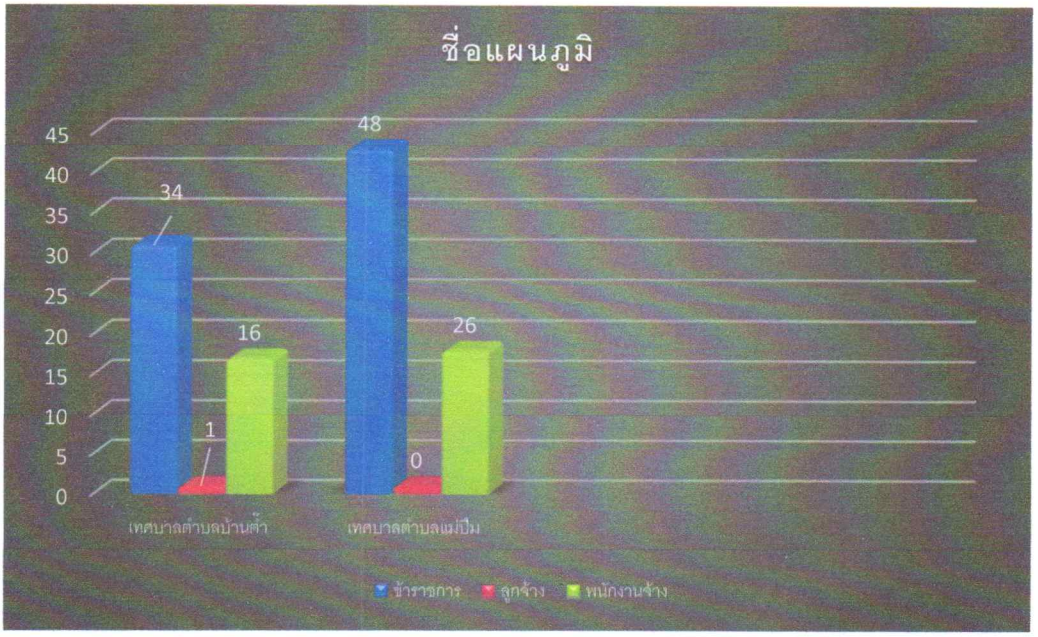
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ตามหนังสือเทศบาลตำบลแม่ปืม ที่ พย ๕๔๐๐๑.๑/๐๘๓๐ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ส่งข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลแม่ปืม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ	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	จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล	**จำนวนทั้งหมด ๓๔ อัตรา ดังนี้** ๑.ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๑๑ อัตรา ครู ๓ อัตรา ๓. กองคลัง ๘ อัตรา ๔. กองช่าง ๖ อัตรา ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๔ อัตรา ๖. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	**จำนวน ๔๓ อัตรา ดังนี้** ๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๑๔ อัตรา ๔. กองคลัง ๙ อัตรา ๕. กองช่าง ๗ อัตรา ๖. กองการศึกษา ๖ อัตรา ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๘. ครู ๙ อัตรา
๓	ลูกจ้างประจำ	สำนักปลัด ๑ อัตรา	-
๔	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	**จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้** ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๔ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๐ อัตรา ๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒ อัตรา	**จำนวน ๑๕ อัตรา** ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๗ อัตรา ๒. กองคลัง ๒ อัตรา ๓. กองช่าง ๒ อัตรา ๔. กองการศึกษา ๔ อัตรา
๕	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	**สำนักปลัด ๙ อัตรา**	**จำนวน ๑๑ อัตรา** ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๕ อัตรา ๒. กองช่าง ๑ อัตรา ๒. กองการศึกษา ๕ อัตรา
๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	**๖๐,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท**	**๗๕,๗๐๘,๖๗๕.๐๐ บาท**

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านต้ำ และเทศบาลตำบลแม่ปืม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน รวมถึงบริบทของภูมิศาสตร์และลักษณะภูมิประเทศ และมีงบประมาณใกล้เคียงกัน และที่สำคัญมีเขตพื้นที่เชื่อมต่อกัน ดังนั้นจึงทำให้เห็นว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านต้ำและเทศบาลตำบลแม่ปืม มีอัตรากำลังในส่วนของข้าราชการที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ซึ่งจะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่ปืม มีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าของเทศบาลตำบลบ้านต้ำ ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลแม่ปืมมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๗๕,๗๐๘,๖๗๕.๐๐ บาท ส่วนของเทศบาลตำบลบ้านต้ำ มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖๐,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านต้ำ จำเป็นต้องต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) นั้น เทศบาลตำบลบ้านต้ำ จึงได้ตระหนักถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จักต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละส่วนราชการ และยึดถือปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน ต่อไป

๓.๘ แผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

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

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่เทศบาล และให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ มีความครบถ้วน ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง

(๒) ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็ก มีน้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝนการสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย

(๓) ไม่มีระบบระบายน้ำ คูระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีก็ตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำได้โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตรายทรัพย์สินเสียหาย

(๔) การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านต๊ำยังไม่ทั่วถึง

(๕) การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การประปา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(๖) การก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

(๗) ขาดความรู้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

(๘) ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ ไม่สามารถใช้การได้ในฤดูแล้ง เนื่องจากบ่อน้ำบาดาลแห้ง ประปาภูเขาแห้งในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอให้มีสภาพที่เหมาะต่อการสัญจรไปมา

(๒) พัฒนาระบบระบายน้ำ จัดให้มีคูระบายน้ำ

(๓) สำรวจและจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในเขตเทศบาล

(๔) สำรวจและขยายเขตหรือก่อสร้างประปาเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชน

๒) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอน ยังขาดความรู้/ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูกที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด

(๒) มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ

(๓) การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า

(๔) ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิดชุมชนผลิตยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรวจสอบคุณภาพหรือรับรองผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มีมากและซ้ำๆ กัน

(๕) แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีความสวยงามอย่างเช่นน้ำตกจำปาทองแต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงภูมิทัศน์

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่

(๒) ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาคส่วนต่างๆ

(๓) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน

(๔) พัฒนาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและปลอดภัยเน้นการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๒) กลุ่มคนในชุมชน เช่น ผู้สูงอายุแม่บ้าน เด็ก/เยาวชน ผู้พิการ ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น

(๓) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

(๔) ประชาชนยังขาดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และขาดสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๕) การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการให้บริการยังไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าจะมีสวัสดิการรักษาฟรีในโรงพยาบาลของรัฐ แต่บางกลุ่มคนก็ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนให้รู้เท่าทันยาเสพติด

(๒) สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกกลุ่มคนมีกำลังใจในการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาท

(๓) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

(๔) พัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมและปลอดภัยได้มาตรฐาน

(๕) พัฒนาและส่งเสริมให้ อสม.ได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นผู้ดูแลสุขภาพเบื้องต้นให้คนในชุมชน

๔) ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่ครอบคลุม ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล หรือการจัดทำแผนชุมชนในระดับที่ค่อนข้างน้อย ส่งผลให้เกิดการสะท้อนปัญหายังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มบุคลากรและศักยภาพการปฏิบัติงาน:

(๒) บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่มีรูปแบบใหม่ๆ หรือภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางข

(๓) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ: งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นและจัดบริการสาธารณะมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการจัดทำโครงการพัฒนาขนาดใหญ่หรือแก้ไขปัญหาที่ซ้ำซากในพื้นที่

(๔) ความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์: ขาดแคลนเทคโนโลยี เครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชนและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในบางส่วน ทำให้การบริหารจัดการขาดความคล่องตัวในยุคดิจิทัล

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ต้องการการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ประชาชนต้องการระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน นำระบบ e-Service หรือเทคโนโลยี Smart City มาใช้ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการ ยื่นคำขอเบี้ยยังชีพ หรือแจ้งเรื่องร้องเรียนได้ง่ายขึ้น

(๒) ต้องการระบบการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง ประชาชนต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงาน รายงานการคลัง และประกาศต่างๆ อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ (ตามเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ITA) ผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย เช่น สื่อออนไลน์ หรือหอกระจายข่าว

(๓) ต้องการเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วม: ประชาชนต้องการให้เปิดโอกาสร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และเสนอแนะโครงการที่ตรงกับความต้องการของแต่ละหมู่บ้าน (เช่น กลุ่มอาชีพ เกษตรกร ป่าชุมชน) ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจังต้องการการพัฒนาศักยภาพผู้นำและบุคลากร ประชาชน

(๔) ต้องการให้คนในท้องถิ่น ทั้งพนักงานเทศบาล สมาชิกสภา และผู้นำชุมชน มีความรู้ความสามารถ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเข้าถึงความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕) 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 คุณภาพดินและน้ำ

(๕) สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะและจัดหาสถานที่ทิ้งอย่างเหมาะสม

(๖) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

๖) ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) การจัดการและคัดแยกขยะในชุมชน ปัญหาขยะมูลฝอยและขยะอันตรายในครัวเรือนยังคงมีปริมาณมาก ประชาชนบางส่วนยังขาดระบบการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางที่ยั่งยืน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องต่อสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในตำบล

(๒) การเพิ่มขึ้นของกลุ่มกลุ่มเสี่ยงและโรคไม่ติดต่อ อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง (NCDs) เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปัญหาสุขภาพทางจิตและพฤติกรรมเสี่ยงเกี่ยวกับสิ่งเสพติดในกลุ่มเยาวชนบางพื้นที่

(๓) ข้อจำกัดในการเข้าถึงการดูแลเชิงรุก โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้มีกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยติดเตียงที่ต้องการการดูแลระยะยาว (Long Term Care) ในขณะที่กำลังคนด้านสาธารณสุขชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) มีภาระงานที่หนาแน่นขึ้น

(๔) ความปลอดภัยทางอาหารและโรคอุบัติใหม่ การเฝ้าระวังความสะอาดของร้านอาหาร แผงลอย และตลาดชุมชน รวมถึงการเตรียมความพร้อมรับมือโรคติดต่อตามฤดูกาล (เช่น ไข้เลือดออก) หรือโรคอุบัติใหม่ยังต้องทำอย่างต่อเนื่องเข้มข้นเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

<u>ความต้องการ/แนวทางแก้ไข</u>

(๑) ต้องการการสนับสนุนกองทุนสุขภาพตำบล ประชาชนและเครือข่ายต้องการงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกอย่างทั่วถึง เช่น การสนับสนุนกลุ่ม อสม. ในการจัดซื้อเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพเบื้องต้นประจำหมู่บ้าน

(๒) ต้องการโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบครบวงจร มีความต้องการกิจกรรมบำบัด การออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย (เช่น กิจกรรมบาสโลบ หรือนันทนาการของผู้สูงอายุ) รวมถึงการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ในระดับหมู่บ้านเพื่อลดภาระการเดินทางไปโรงพยาบาล

(๓) ต้องการแนวทางการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อมที่จริงจัง ชุมชนต้องการให้เทศบาลส่งเสริม "โครงการชุมชนปลอดขยะ" รณรงค์การทำปุ๋ยหมัก หรือการจัดการขยะเปียกในครัวเรือนเพื่อลดการส่งกลิ่นเหม็นและแหล่งเพาะพันธุ์พาหะนำโรค

(๔) ต้องการกิจกรรมป้องกันและบำบัดปัญหายาเสพติด ผู้ปกครองและประชาชนในพื้นที่ต้องการให้จัดกิจกรรมค่ายทักษะชีวิต กีฬาต้านยาเสพติด และการให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์/เอดส์ แก่กลุ่มเด็กและเยาวชนในสถานศึกษาและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๗. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ข้อจำกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความดูแลของเทศบาล (เช่น ศูนย์เด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล) ยังต้องการการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเครื่องเล่นพัฒนาการ อุปกรณ์การเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานปฐมวัย

(๒) การสื่อสารและทักษะแห่งอนาคต เด็กและเยาวชนในพื้นที่มีโอกาสในการฝึกฝนทักษะเฉพาะด้าน เช่น ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร หรือทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลค่อนข้างจำกัด ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตและการรองรับตลาดแรงงานหรือการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอนาคต

(๓) การขาดช่วงของภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมและภูมิปัญญาในท้องถิ่น (เช่น ประวัติศาสตร์ "พระเจ้าเงี้ยว" วัดต๋ำม่อน หรือวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน) เริ่มขาดผู้สืบทอดอย่างจริงจัง เนื่องจากเยาวชนรุ่นใหม่ให้ความสนใจกับสื่อสมัยใหม่มากกว่า

(๔) งบประมาณและเครื่องมือจัดกิจกรรม: ศาสนสถาน (วัดและโบสถ์คริสต์ในพื้นที่) และกลุ่มมวลชนยังขาดการสนับสนุนงบประมาณหรืออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมทางศาสนาขนาดใหญ่ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้บางประเพณีท้องถิ่นถูกละเลยไป

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ต้องการการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กสู่มาตรฐานระดับสูง ผู้ปกครองต้องการให้เทศบาลสนับสนุนงบประมาณด้านความปลอดภัย โภชนาการที่ครบถ้วน และหลักสูตรเตรียมความพร้อมที่รอบด้านเพื่อเตรียมเด็กเข้าสู่การศึกษาระดับที่สูงขึ้น

(๒) ต้องการหลักสูตรส่งเสริมทักษะอาชีพและภาษา ชุมชนต้องการให้จัดโครงการอบรมระยะสั้น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กและกลุ่มเยาวชนนอกเวลาเรียน เพื่อเปิดโอกาสสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น

(๓) ต้องการการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีดั้งเดิม ประชาชนต้องการให้สนับสนุนงบประมาณและการจัดกิจกรรมประเพณีสำคัญ (เช่น งานแห่เทียนพรรษา ประเพณีตานก๋วยสลาก งานลอยกระทง หรือพิธีกรรมทางศาสนาพุทธและคริสต์) เพื่อสร้างความสามัคคีและส่งเสริมเป็นแลนด์มาร์กการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

(๔) ต้องการพื้นที่และลานกิจกรรมสร้างสรรค์: เยาวชนและผู้สูงอายุต้องการพื้นที่แหล่งเรียนรู้ชุมชน ลานกีฬา หรือห้องสมุดประชาชนที่มีระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นศูนย์กลางในการทำกิจกรรมนันทนาการและสืบสานวัฒนธรรมร่วมกันในตำบล

๘. ด้านสวัสดิการสังคม

สภาพปัญหา

(๑) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ จำนวนประชากรผู้สูงอายุในตำบลบ้านต๋ำมีสัดส่วนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดภาวะพึ่งพิง และมีผู้สูงอายุที่ต้องอยู่ลำพังขยายตัวมากขึ้น

(๒) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเบี้ยยังชีพ งบประมาณสนับสนุนด้านสวัสดิการชุมชนและเบี้ยยังชีพจากส่วนกลางมีจำกัด ไม่ครอบคลุมการจัดสวัสดิการเสริมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่

(๓) ความทั่วถึงในการเข้าถึงสิทธิ์ของผู้ด้อยโอกาส มีกลุ่มผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียง และผู้ยากไร้ในบางหมู่บ้านที่ยังตกหล่นจากการสำรวจสิทธิ์ หรือไม่สามารถเดินทางมาติดต่อราชการเพื่อรับความช่วยเหลือทางสังคมได้สะดวกด้วยตนเอง

(๔) ที่อยู่อาศัยของกลุ่มเปราะบางทรุดโทรม บ้านเรือนของครอบครัวผู้มีรายได้น้อยหรือผู้สูงอายุบางส่วนมีสภาพทรุดโทรม ไม่มั่นคงแข็งแรง และไม่ปลอดภัยต่อการใช้ชีวิต (เช่น ห้องน้ำไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ)

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ต้องการการจัดสวัสดิการเชิงรุกถึงบ้าน ประชาชนต้องการให้เทศบาลร่วมกับผู้นำชุมชนและ อสม. ออกบริการเคลื่อนที่เพื่อจ่ายเบี้ยยังชีพ สำรวจสิทธิ์ หรือตรวจเยี่ยมให้กำลังใจกลุ่มเปราะบางถึงในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

(๒) ต้องการการสนับสนุนงบประมาณซ่อมแซมบ้าน มีความต้องการงบประมาณช่วยเหลือใน "โครงการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย" สำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ เช่น การทำราวจับ การทำทางลาด และการปรับปรุงห้องน้ำให้ปลอดภัย

(๓) ต้องการศูนย์ฝึกอาชีพและสร้างรายได้ให้กลุ่มเปราะบาง ชุมชนต้องการให้จัดหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ผู้พิการที่พอทำงานได้ หรือสตรีในหมู่บ้าน เพื่อให้มีรายได้เสริมเสริมจุนเจือครอบครัวและลดการพึ่งพิง

(๔) ต้องการโรงเรียนผู้สูงอายุหรือศูนย์กิจกรรมชุมชน ผู้สูงอายุต้องการให้มีพื้นที่หรือกิจกรรมนันทนาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลบ้านต๋ำ) เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต ลดภาวะซึมเศร้า และสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

(๑) ความเสี่ยงภัยธรรมชาติซ้ำซากตามฤดูกาล เนื่องจากพื้นที่ตำบลบ้านต๋ำอยู่ใกล้แนวเขตป่าและต้นน้ำ (เช่น บริเวณน้ำตกจำปาทอง) ทำให้เกิดปัญหาน้ำป่าไหลหลากและน้ำท่วมฉับพลันในช่วงฤดูฝน ขณะเดียวกันในช่วงฤดูแล้งมักเกิดปัญหาไฟป่าและหมอกควัน (ฝุ่นละออง PM๒.๕) ที่สร้างความเสียหายแก่พื้นที่การเกษตรและกระทบสุขภาพประชาชน

(๒) ความเสี่ยงภัยพิบัติรูปแบบใหม่ พื้นที่ภาคเหนือตอนบนมีความเสี่ยงทางธรณีวิทยาเกี่ยวกับภัยแผ่นดินไหว ซึ่งเป็นภัยเงียบที่สถานศึกษาและชุมชนยังขาดการจัดระบบรองรับและการซักซ้อมรับมืออย่างสม่ำเสมอในอดีต

(๓) เครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะไม่เพียงพอ รถบรรทุกน้ำ รถดับเพลิง หรืออุปกรณ์กู้ชีพกู้ภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัยบางส่วนมีอายุการใช้งานนาน ชำรุดทรุดโทรม หรือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการกระจายตัวช่วยเหลือระงับเหตุอัคคีภัยหรือภัยแล้งใน ๑๓ หมู่บ้านได้อย่างทันท่วงที

(๔) อาสาสมัครขาดการฝึกอบรมที่ต่อเนื่อง: กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ชุมชน หรือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ยังขาดงบประมาณในการจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะการกู้ชีพกู้ภัยขั้นสูงที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

(๑) ต้องการการจัดซื้อและปรับปรุงครุภัณฑ์กู้ภัย ชุมชนต้องการให้เทศบาลจัดหาและเพิ่มประสิทธิภาพของรถดับเพลิง รถบรรทุกน้ำเพื่อแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคในช่วงภัยแล้ง รวมถึงเครื่องสูบน้ำและอุปกรณ์ช่วยชีวิตที่พร้อมใช้งานตลอด ๒๔ ชั่วโมง

(๒) ต้องการระบบแจ้งเตือนภัยที่รวดเร็วและทั่วถึง ประชาชนในจุดเสี่ยงภัยน้ำป่าไหลหลากต้องการระบบเตือนภัยล่วงหน้า (เช่น หอกระจายข่าวอัตโนมัติ สัญญาณเตือนภัยต้นน้ำ หรือระบบ SMS/Social Media แจ้งเตือนภัยฉับพลัน) เพื่อให้เตรียมอพยพสิ่งของขึ้นที่สูงได้ทันเวลา

(๓) ต้องการโครงการฝึกอบรมและซักซ้อมแผนเผชิญภัย: สถานศึกษาและกลุ่มชุมชนต้องการให้มี "โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการเผชิญเหตุ" ไม่ว่าจะเป็นแผนซักซ้อมหนีไฟ หรือแผนเอาตัวรอดจากแผ่นดินไหวและวาตภัยอย่างเป็นระบบ

(๔) ต้องการการสนับสนุนงบประมาณจัดทำแนวกันไฟ กลุ่มเกษตรกรและหมู่บ้านที่ติดแนวเขตป่าต้องการงบประมาณ เครื่องพ่นหมอกควัน หน้ากากอนามัย และอุปกรณ์ดับไฟป่า เพื่อจัดกิจกรรมทำแนวกันไฟร่วมกับชุมชนในการลดปัญหาหมอกควันในพื้นที่อย่างยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต๋ำจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ 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. มีระบบสาธารณูปโภคที่เพียบพร้อม ๓. การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๔. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สินสาธารณประโยชน์ ๒. การก่อสร้างยังไม่ได้มาตรฐาน ๓. ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทำให้ขาดแคลนน้ำใช้ในการอุปโภคและน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. การถ่ายโอนงาน งบประมาณจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. พรบ. การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้เทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย งบประมาณ การเงิน การคลัง มีความคล่องตัวในการ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น	๑.รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน ๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน แหล่งน้ำ ประปา ถนน ไฟฟ้า ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีความล่าช้า ไม่เพียงพอและครอบคลุมภารกิจ ทำให้เป็นข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ในการดูแลตนเอง เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ๒. มีชมรมผู้สูงอายุตำบลบ้านต๋ำ ๓. มีการจัดตารางการเรียนการสอนที่ชัดเจนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑. ผู้สูงอายุขาดคนประสานงานอย่างต่อเนื่อง ๒. สถานที่มีความคับแค้นในการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุ ๓. ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของ อปท.พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ๓. มีการตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต 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 ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ๓. มีรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของเทศบาลเองทำให้ง่ายและรวดเร็วในการเข้าช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือนร้อนเรื่องอัคคีภัย ภัยแล้ง ๔. ทุกองค์กรตั้งแต่ส่วนราชการองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวต่อพิษภัยของยาเสพติดเป็นอย่างมาก ๕. มีการรวมกลุ่มองค์กรต่างๆ เช่นกลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอปพร. กลุ่ม อสม. คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ ๖. หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ ๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. ขาดการประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจภารกิจของหน่วยงานขององค์กรภาครัฐ ๒. การดำเนินการปราบปรามยาเสพติดยังมีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดที่เข้าถึงในทุกหมู่บ้าน 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 และเร่งรัดให้ทุกส่วนของราชการร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหา ๓. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ๕. นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และขาดความตระหนักและจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วน และผู้มีอิทธิพล เข้าไปมีส่วนร่วมในขบวนการค้ายาเสพติด ทำให้ยากต่อการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ ๓. กระแสโลกาภิวัฒน์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ก่อให้เกิดความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม ๔. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ ๕ .การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด ๖. วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน

(๔) ด้านการวางแผน ฯ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ตำบลบ้านต๋ำมีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีสภาพภูมิประเทศ และภูมิอากาศที่เอื้อต่อการทำการเกษตร ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญ และสามารถส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรได้ดี ๒. มีการคมนาคม ขนส่งที่สะดวก มีถนนสายหลักเหมาะสำหรับการสัญจรไปมาเชื่อมต่อระหว่างตำบลและการขนส่งสินค้าทางการเกษตร และมีพื้นที่ติดภูเขาน้ำประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตร และประมงพื้นบ้าน และสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้ต่อไป	๑. ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืนในการผลิตสินค้าบริการ ๒. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ขาดแคลนน้ำในการเกษตรในฤดูแล้ง ๓. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การบริหารจัดการ ต้นทุนการผลิตสูงราคาผลผลิตตกต่ำ มีการใช้สารเคมีในการปลูกพืชไร่และพืชสวน ๔. ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. รัฐบาลมีนโยบายและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุนชนเมือง ๒. โครงการอินเตอร์เน็ตตำบล โครงการธนาคารประชาชน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (Otop) โครงการประชารัฐ โครงการกองทุนพัฒนาชุมชน เป็นต้น ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา เน้นการส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ภัยทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ๒. พื้นที่ของตำบลบ้านต๋ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง เช่น อ่างเก็บน้ำห้วยเฮือก น้ำตกขุนต๋ำ น้ำตกจำปาทอง สามารถใช้เป็น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค	๑. ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน เน่าเสีย การใช้ สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้าง และไหลลงสู่แหล่งน้ำ ๒. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีการใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม การบุกรุกป่า ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปัญหาหมอกควัน 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 สิ่งของและการ บริโภค ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน ๕. คนให้ความสนใจในศาสนาวัฒนธรรมลดน้อยลง
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ สื่อต่างๆ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ มีความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วขึ้น	๑. ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา และศิลปวัฒนธรรม ระบบการแข่งขันทำให้เกิดความเห็นแก่ตัว แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน เน้นการบันเทิงมากกว่าการส่งเสริมทางวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและอปท.

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. สมาชิกสภาเทศบาลมีการประสานงาน ร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง ๒. การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและ ดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ ๓. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว ๔.บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ๕. เทศบาลมีความอิสระในการดำเนินงาน การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันท่วงที	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

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล รวมไปถึงร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๔ (ฉบับอนาคต) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์) ได้เริ่มกระบวนการยกร่างและเปิดรับฟังความคิดเห็นต่อ ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) แล้ว เพื่อเตรียมประกาศใช้ในลำดับถัดไป 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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
(๖) การสนับสนุนการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๘) การประสานและให้ความร่วมมือ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ต่อไป



แนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ จะเป็นการกำหนดโดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา ดังนี้

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

๑.ส่วนราชการ <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	จำนวนว่าง	จำนวนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
		<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>				
๑	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
		<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>				
๒	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป(ฝ่ายอำนวยการ) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ	ไม่ว่าง		๑	
๔	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๕	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ	ไม่ว่าง		๑	
๖	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	
๗	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง		๑	
		<u>ลูกจ้างประจำ</u>				
๘		- นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	ไม่ว่าง		๑	
		<u>พนักงานจ้าง</u>				
๙		- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ว่าง	๑	๑	
๑๐		- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง		๑	
๑๑		- ภารโรง	ไม่ว่าง		๑	
๑๒		- คนงาน	ไม่ว่าง		๕	
๑๓		- คนสวน	ไม่ว่าง		๒	
		<u>ฝ่ายปกครอง</u>				
๑๔	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป(ฝ่ายปกครอง) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๑๕	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๑๖	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับชำนาญการ	ไม่ว่าง		๑	
๑๗	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	ไม่ว่าง		๑	

		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล				
๑๘		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล	ว่าง	๑	๑	
๑๙	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ไม่ว่าง		๑	
๒๐	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	ว่าง	๑	๑	
๒๑		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำใน				
๒๒		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำใน	ว่าง	๑	๑	
๒๓	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	ไม่ว่าง		๑	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำกลาง				
๒๔		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำกลาง	ว่าง	๑	๑	
๒๕		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง		๑	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำดอนมูล				
๒๖		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำดอนมูล	ว่าง	๑	๑	
๒๗		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ไม่ว่าง		๑	

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ **สำนักปลัดเทศบาล** มีพนักงานทั้งหมด ๓๒ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาลจำนวน ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๑๓ อัตรา โดยมีตำแหน่ง ครูว่าง ๕ อัตรา และ พนักงานจ้าง ว่าง ๑ อัตรา

๒. ส่วนราชการ <u>กองคลัง</u> มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	จำนวนว่าง	จำนวน	หมายเหตุ
		<u>กองคลัง</u>				
๑	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
		<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>				
๒	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง (ฝ่ายบริหารงานคลัง) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๓	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง ระดับ ปก./ชก.	ว่าง	๑	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	
		<u>พนักงานจ้าง</u>				
๗		- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง		๑	
		<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>				
๘	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (ฝ่ายพัฒนารายได้) ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
๙	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง./ชง.	ว่าง	๑	๑	

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ **กองคลัง** มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๙ คน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา และ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา พนักงานเทศบาล ว่าง ๒ อัตรา

๓. ส่วนราชการ <u>กองช่าง</u> มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	จำนวนว่าง	จำนวน	หมายเหตุ
		<u>กองช่าง</u>				
๑	๓๓-๐๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง		๑	
		<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>				
๒	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	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	
		<u>ฝ่ายการโยธา</u>				
๕	๓๓-๒-๐๕-๒๐๐๓-๐๐๒	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 <u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

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

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

๕ .ส่วนราชการ <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

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

ในส่วนของงานตรวจสอบภายใน มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ได้นำมากำหนดกรอบอัตราในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เป็นพนักงานเทศบาล (ข้าราชการ) จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา ครู จำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๕ อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๘.๑. โครงสร้างของเทศบาล

จากการที่เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นกอง และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>๑.ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๒ ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ	<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>๑.ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๒ ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง **๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ **๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน **๓.กองช่าง** **๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ **๒.ฝ่ายการโยธา** - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ	**๒.กองคลัง** **๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ **๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน **๓.กองช่าง** **๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ **๒.ฝ่ายการโยธา** - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ	
๔.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ **๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานตราเทศบัญญัติ **๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ** - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	**๔.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** **๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานตราเทศบัญญัติ **๒.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ** - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๕.หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑				
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	-	-	ว่างยุบเลิก
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
- คนงาน	๕	๖	๖	๖	+๑			กำหนดเพิ่ม
- คนสวน	๒	๒	๒	๒				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล	๑	๑	๑	๑				
ครู	๒	๒	๒	๒				
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำใน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำใน	๑	๑	๑	๑				
ครู	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำกลาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำกลาง	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำดอนมูล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำดอนมูล	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	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				
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				
- คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายพัฒนารายได้								
- นักบริหารงานการคลัง (ฝ่ายพัฒนารายได้) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓. กองช่าง								
- นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
- นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายการโยธา								
- นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายการโยธา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
- นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
- นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ								
- นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑				
- นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๕. ตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
รวม	**๕๕**	**๕๗**	**๕๗**	**๕๗**	**+๓/-๑**			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๙๒๓,๒๘๐	๙๖๘,๖๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	๕๙,๓๗๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	๔๗,๘๙๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๐๗,๕๖๐	๖๔๒,๙๖๐	๖๘๐,๕๒๐	๔๖,๓๔๐
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๔๖,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๙๖๐	๕๙๗,๓๖๐	๖๓๒,๑๖๐	๖๖๙,๑๒๐	๔๕,๕๔๐
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	๔๕,๖๑๐
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๕๓,๐๘๐	๕๘๖,๓๒๐	๖๒๑,๖๐๐	๔๓,๔๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	๓๙,๑๐๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	๓๙,๑๐๐
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๙๖,๑๖๐	๓๑๔,๐๔๐	๓๓๓,๐๐๐	๒๓,๒๘๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๔,๖๐๐	๔๐๗,๗๖๐	๔๓๒,๒๔๐	๓๐,๒๓๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๔๐๔,๘๘๐	๒๘,๓๒๐
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	๑๗,๔๗๐
	กองคลัง (๐๒)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๒๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๓๒๐	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๖๙๙,๔๘๐	๗๓๘,๙๖๐	๗๘๐,๘๔๐	๕๑,๖๘๐
๑๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๖๒,๔๔๐	๕๙๕,๒๐๐	๖๒๙,๘๘๐	๔๒,๘๐๐
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๓๐,๑๖๐	๕๖๑,๐๐๐	๕๙๓,๖๔๐	๔๐,๒๖๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	๓๙,๑๐๐
๑๗	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	๓๙,๖๘๐
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๒,๖๐๐	๓๙๕,๐๔๐	๔๑๘,๘๐๐	๒๙,๒๙๐
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๓)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๘๓,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๐๔๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐	๖๖๐,๙๖๐	๖๙๘,๑๖๐	๗๓๗,๖๔๐	๔๘,๖๖๐
๒๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๕๐๘,๓๒๐	๕๓๗,๘๔๐	๕๖๙,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
๒๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๗๙,๕๒๐	๕๐๗,๒๔๐	๕๓๖,๖๔๐	๓๖,๒๘๐
๒๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๕๔,๕๖๐	๔๘๑,๙๒๐	๕๑๐,๘๔๐	๓๕,๗๓๐
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๔๑๔,๒๔๐	๔๓๙,๒๐๐	๓๐,๗๑๐
๒๖	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๑๑,๘๔๐	๒๘,๘๐๐
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๔)																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๗	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๑๙,๑๖๐	๗๕๙,๘๔๐	๕๐,๒๑๐
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๘๐,๐๘๐	๖๑๓,๙๒๐	๖๔๙,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
๒๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๒๓,๔๐๐	๖๕๙,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
๓๐	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๕)																		
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	๓๙,๑๐๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๒	นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๕,๗๖๐	๔๒๕,๗๖๐	๓๓,๐๐๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๕๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๙๒๐	๒๗๖,๖๐๐	๒๘๗,๗๖๐	๒๑,๓๐๐
๓๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๒๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๑๖๐	๓๓๘,๘๘๐	๓๕๒,๔๔๐	๓๖๖,๖๐๐	๒๗,๑๕๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๔๔๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	๑๖,๔๖๐
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๐,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๑๖,๗๑๐
๓๘	คนงาน		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๓๙	คนงาน		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๐	คนงาน		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๗	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	บุคคลากรทางการศึกษา																		
๕๐	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๑	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๒	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๕	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๖	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำใน)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๗	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำกลาง)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๘	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำดอนมูล)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
(๕)	รวม		๕๘	๕๒	๑๖,๙๔๘,๖๒๐	๕๒๒,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	+๗/-๑	-	-	๙๑๗,๔๘๐	๙๗๔,๓๑๐	๑,๐๑๔,๑๓๐	๑๘,๔๙๔,๓๐๐	๑๙,๔๖๘,๖๑๐	๒๐,๔๘๒,๗๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๗๗๔,๑๔๕	๒,๙๒๐,๒๙๒	๓,๐๗๒,๔๑๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๒๑,๒๖๘,๔๔๕	๒๒,๓๘๘,๙๐๒	๒๓,๕๕๕,๑๕๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๔๘	๓๓.๕๗	๓๓.๖๓	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ๖๓,๕๒๕,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)

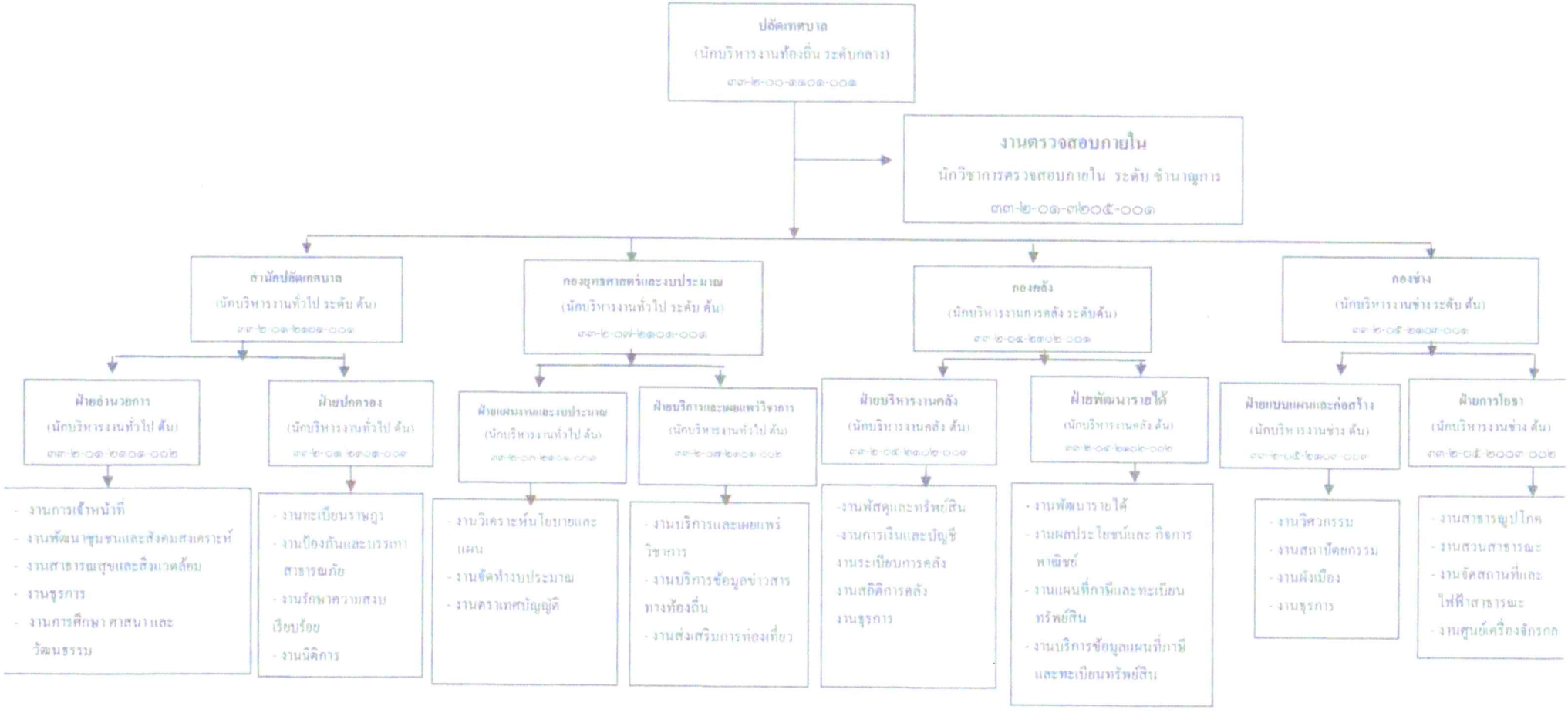
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ๖๖,๗๐๑,๒๕๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ๗๐,๐๓๖,๓๑๓ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

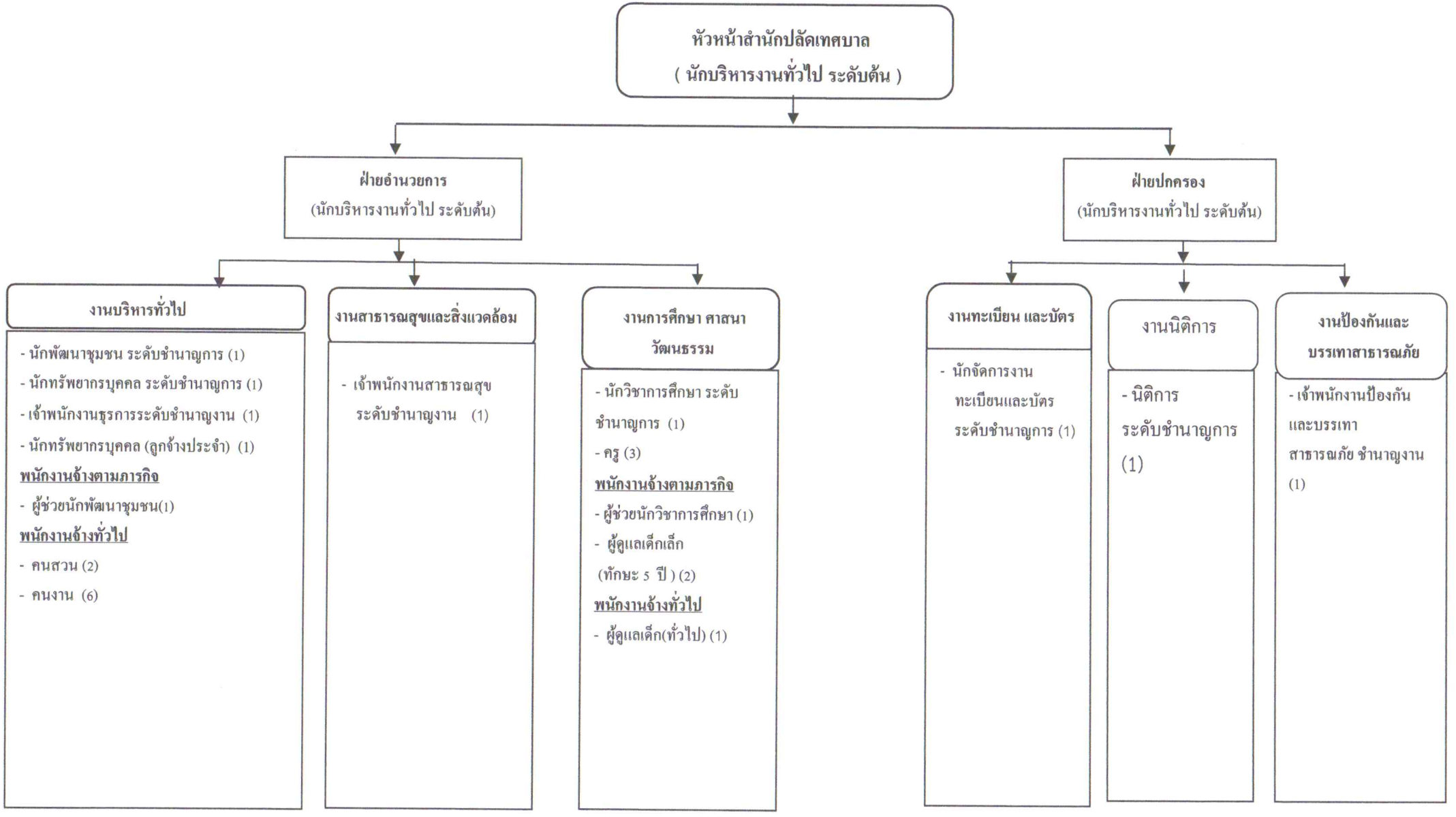
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๖๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

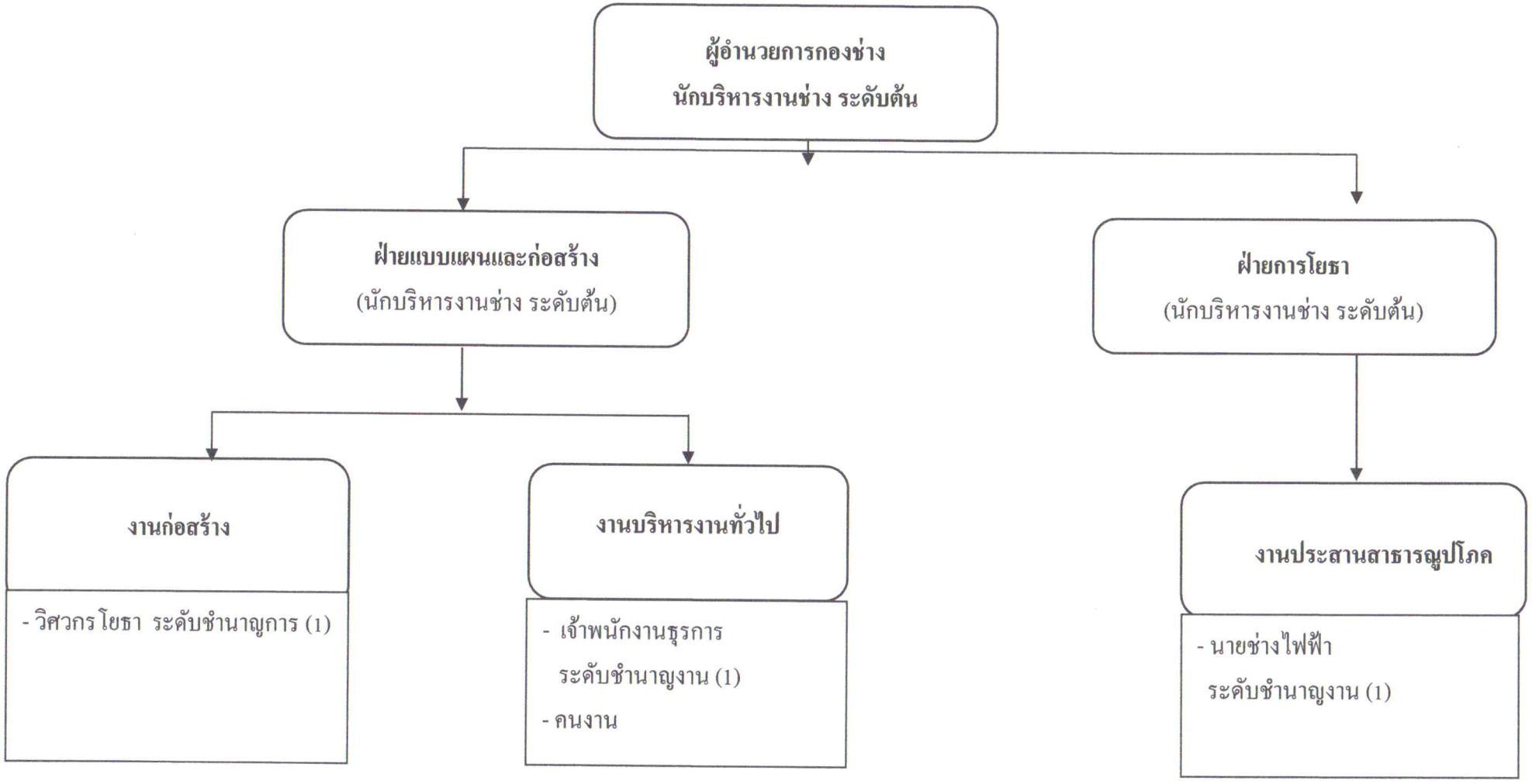
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านด่ำ



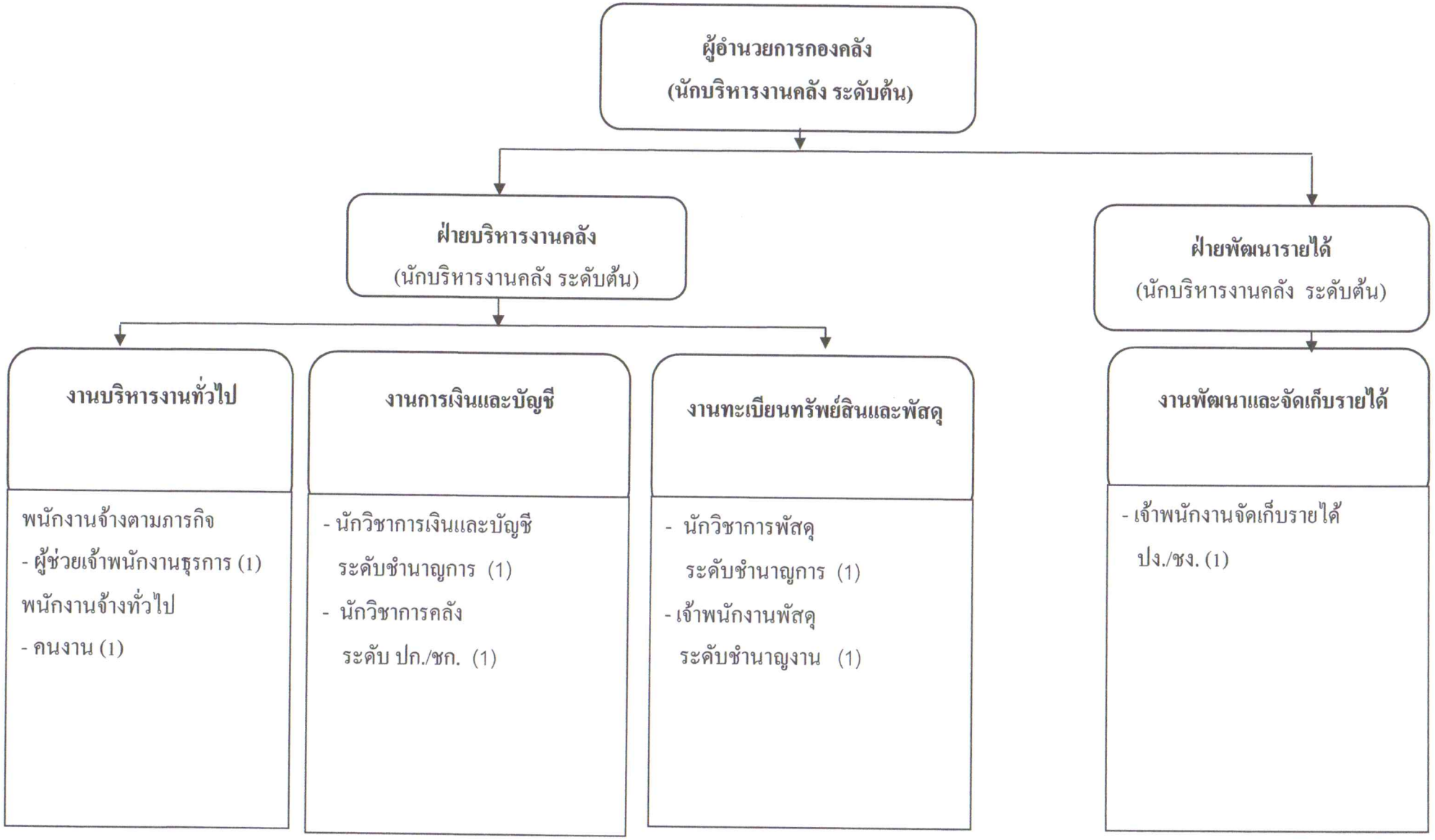
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

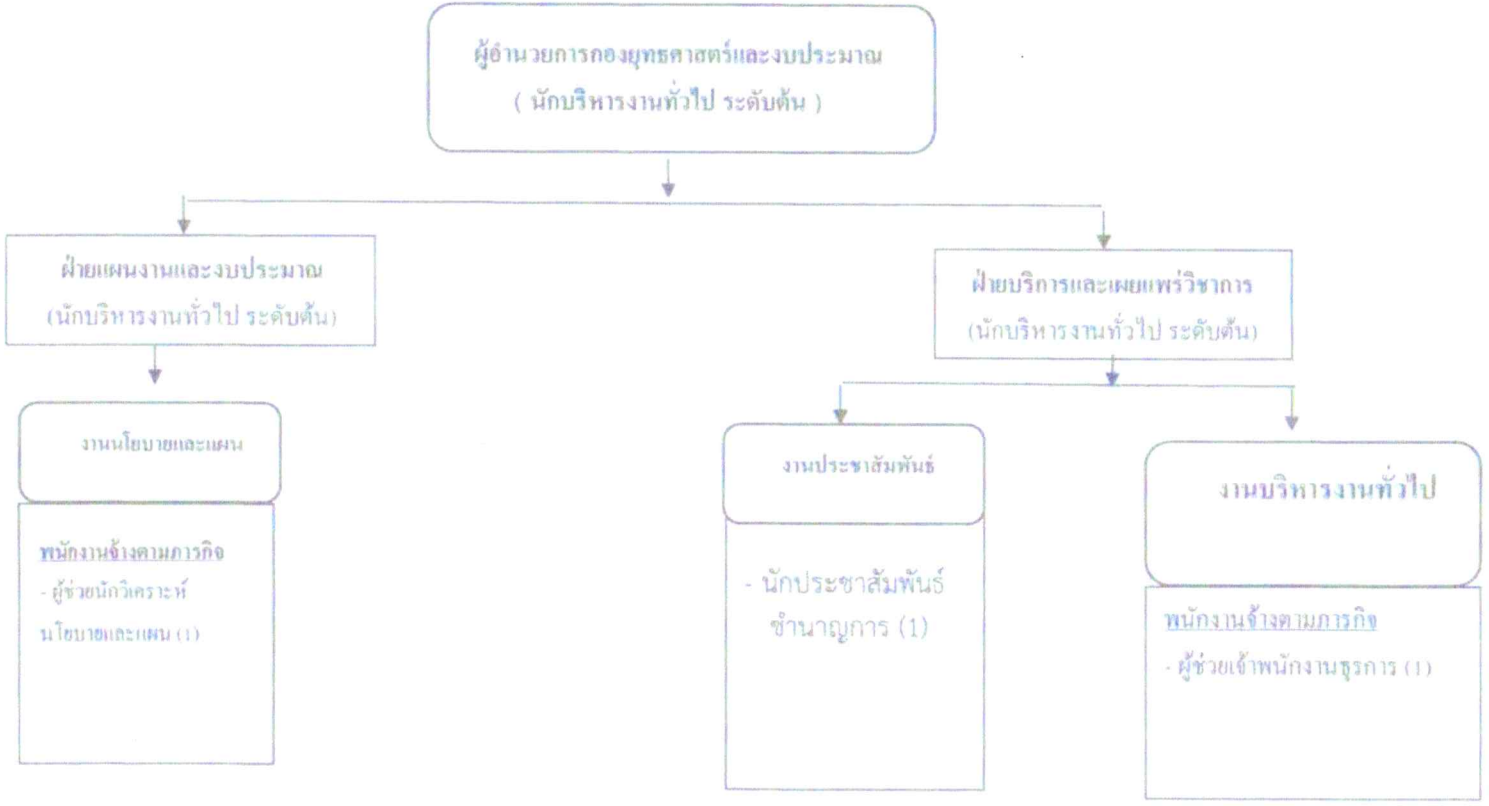


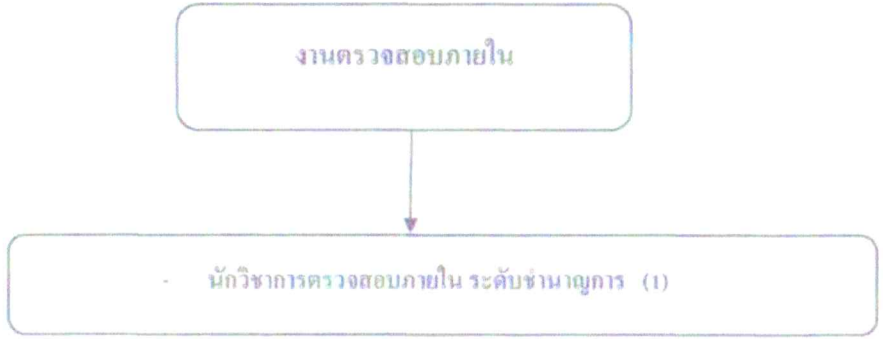
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองคลัง




ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
งานนโยบายและแผน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์
นโยบายและแผน (1)
งานประชาสัมพันธ์
- นักประชาสัมพันธ์
ชำนาญการ (1)
งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)


งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ (1)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางณภัค สร้อยนาค	รป.ม.	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๗๑๒,๔๔๐ (๕๙,๓๗๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๘๐,๔๔๐
๒	นางสาวจิรารัตน์ ตันวงศ์	ร.ม.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗๔,๖๘๐ (๔๗,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๑๖,๖๘๐
๓	นางสาวแสงเดือน ทำทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๗๔,๐๘๐
๔	พันจ่าเอกวัชพล สมปาน	รป.ม.	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๖,๔๘๐ (๔๕,๕๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๔,๔๘๐
๕	นายวาทิต ฟักแก้ว	นิติศาตรมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๙,๓๒๐
๖	นายวีรวัฒน์ ศรีรัตนสุภานนท์	รป.ม.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
๗	นายประจักษ์ ไชยวงค์	ร.ม.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๙,๒๐๐
๘	นางสาวเกตุทิพย์ เผ่าฟู	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๙,๒๐๐
๙	นายธนาวุฒิ พุทธธรรม	ร.ม.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๗๙,๓๖๐ (๒๓,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๙,๓๖๐
๑๐	นางสาวณัฐกานต์ เมืองใจ	รป.ม.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๒,๗๖๐ (๓๐,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๗๖๐
๑๑	นายธีระพงษ์ ศูนย์กลาง	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓๙,๘๔๐ (๒๘,๓๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๙,๘๔๐
๑๒	นางสาวหทัยชนก เทพมาลา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๓๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๒๐๙,๖๔๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				กองคลัง (๐๒)			กองคลัง (๐๒)		(๑๗,๔๗๐ x ๑๒)			
๑๓	นางสาวสิริลักษณ์ ฉลาด	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๒๐,๑๖๐ (๕๑,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๖๒,๑๖๐
๑๔	นางสาวจันจิรา ปิงยอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๖๐๐
๑๕	นายโยธิน สุขเกษม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐
๑๖	นางพรพิมล กันทา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๙,๒๐๐
๑๗	(ว่าง)	๐	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๘	นางสาวสายสุณีย์ ชัยรัตน์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๑๙	นางภารดี ฟูเฟื่อง	บัญชีบัณฑิต	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕๑,๔๘๐ (๒๙,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๑,๔๘๐
๒๐	(ว่าง)	๐	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				กองช่าง (๐๓)			กองช่าง (๐๓)					
๒๑	นายอานนท์ ธุระ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการก่อสร้าง)	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘๓,๙๒๐ (๔๘,๖๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๒๕,๙๒๐
๒๒	นายกิตติ เทพสืบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการก่อสร้าง)	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๐,๔๘๐
๒๓	นายชัยวัฒน์ อ้อยกาม	วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๔๓๕,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๕๓,๓๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	นายปิยะสันต์ ปัญจขันธ์	วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกรโยธา	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกรโยธา	ชก.	(๓๖,๒๘๐ x ๑๒) ๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐ x ๑๒) -	-	๔๒๘,๗๖๐
๒๕	นางเพียงฤทัย โรจนคุณกำจร	การบริหารธุรกิจ (บัญชี)	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๘,๕๒๐ (๓๐,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๘,๕๒๐
๒๖	นายอุเทน อินอุดออน	ร.บ. , วท.บ.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๔๕,๖๐๐ (๒๘,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๕,๖๐๐
				กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๔)			กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๔)					
๒๗	สิบตำรวจเอกสง่า เดชะบูรณ์	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐๒,๕๒๐ (๕๐,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๔๔,๕๒๐
๒๘	นางสาวกัลยาณี ห่านตระกูล	รป.ม.	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๘,๑๖๐
๒๙	นางนรีกานต์ เฉพาะตน	รป.ม.	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๓๐	นางสาวน้ำผึ้ง ศรีสวัสดิ์	รป.บ.	๓๓-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์ หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๕)	ชก.	๓๓-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์ หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๕)	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๓๑	นางปรียาภรณ์ จันทนะ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ลูกจ้างประจำ	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ลูกจ้างประจำ	ชก.	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๙,๒๐๐
๓๒	นางจุราภรณ์ ศรีวงศ์	รป.บ.	-	นักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้าง	-	-	นักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้าง	-	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	(ว่าง)	๐	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๓๔	นางสาวเพ็ญพิชชา หาสิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๕,๖๐๐ (๒๑,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๖๐๐
๓๕	นางสิริณัฐดา เดชะบูรณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๒๕,๘๐๐ (๒๗,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๕,๘๐๐
๓๖	นางสาวกัญญา หลักฐาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๗,๕๒๐ (๑๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๗,๕๒๐
๓๗	นางอรนลิน แจ่มจำรัสเมธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๕๒๐ (๑๖,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๐,๕๒๐
๓๘	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๓๙	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๐	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๑	นางสาวชัญญานุช ยอดมาลัย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายชิตชัย ใจลา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายพิชิต อ้อยหอม	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายบุญชัย อ้อยหอม	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายศรีกรุง ทะกุล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๖	นายราชัน เครือสาร	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายอดุลย์ พรหมคำ	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางอำไพ เกวียนคำ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายวิทยา อ้อยกาม	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				บุคคลากรทางการศึกษา			บุคคลากรทางการศึกษา		(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
๕๐	นางสาวมณัฐศนันท์ นามเมือง	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๘	๐	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๘	๐	ชก.	๔๓๐,๐๘๐ (๓๕,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๑	(ว่าง)	๐	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๙	๐	-	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๙	๐	-		-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๒	นางสุพรรณ์ อ้อยงาม	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๐	๐	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๒๐	๐	ชก.	๔๒๔,๙๒๐ (๓๕,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๓	นางสมเพชร อ้อยหวาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๗,๙๒๐ (๑๘,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๔	นางสมเกียรติ เจียนผัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๗,๙๒๐ (๑๘,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๕	(ว่าง)	๐	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล)	-	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำพระแล)	-		-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๖	(ว่าง)	๐	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำใน)	-	-	๐ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋ำใน)	-		-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๗	(ว่าง)	๐	-	๐	-	-	๐	-		-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ำกลาง)			(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ำกลาง)					
๕๘	(ว่าง)	๐	-	๐	-	-	๐	-		-	-	(เงินอุดหนุน)
				(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ำดอนมูล)			(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ำดอนมูล)					

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านต้ำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต้ำ 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 เทศบาลตำบลบ้านต้ำเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านต้ำ ประกอบด้วย

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

<u>แนวทางการพัฒนา</u> ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลบ้านต้ำเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

<u>หลักสูตรการพัฒนา</u> ได้แก่

๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ

๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านต้ำ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการและให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านต้ำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
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 กำหนดในแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ 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) พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งผู้ปฏิบัติละเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอของเทศบาลตำบล หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) เห็นชอบตามข้อเสนอเทศบาลตำบลถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลตำบล (ก.ท.จ) ไม่เห็นชอบกับข้อเสนอของเทศบาลตำบล และเทศบาลตำบลยืนยันข้อเสนอผ่านคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ให้ความเห็นชอบต่อไป

๔. การพิจารณาขออนุญาตยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบ ฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

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

๑) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เหตุผลและความจำเป็นการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๔) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง

๕) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่าภารกิจปัจจุบันมีอะไร จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง

๖) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด

๗) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๘) ตารางการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๙) การขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นโดยให้เทศบาลตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาการจำแนกรายการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ในเทศบัญญัติปี ๒๕๖๙
๔. เอกสารประกอบอื่นๆ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมชุนต๋ำ เทศบาลตำบลบ้านต๋ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

บันทึกรายงานการประชุม
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
วันพุธที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมขุนตำ เทศบาลตำบลบ้านตำ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายจิรพงศ์ ใจลา	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตำ (ประธานกรรมการ)	
๒	นางณภัค สร้อยนาค	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตำ (กรรมการ)	
๓	สตอ.สง่า เดชะบูรณ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (กรรมการ)	
๔	นางสาวสิริลักษณ์ ฉลาด	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายอานนท์ ธุระ	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)	
๖	นางปรียาภรณ์ จันทนะ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (กรรมการ)	
๖	นางสาวจิรารัตน์ ตันวงศ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการและเลขานุการ)	
๗	นายธนาวุฒิ พุทธธรรม	นักทรัพยากรบุคคล (ผู้ช่วยเลขานุการ)	

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ / เพื่อพิจารณา
- การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

นายจิรพงศ์ ใจลา ประธานฯ - กล่าวเปิดประชุมพร้อมเข้าสู่ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ -๒๕๗๒) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ เชิญทางเลขาฯ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

นางสาว จิรารัตน์ ตันวงศ์ กรรมการและเลขานุการ - เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านต๋ำจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ใหม่เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ.พะเยา ก่อนที่แผนอัตรากำลังเดิมจะครบกำหนดนั้น เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ได้กำหนดตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋ำ	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ	กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจให้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้ง รวมถึงวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม (SWOT)

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่ ข้าราชการในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้มีการเก็บสถิติปริมาณที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

๔. การวางแผนการใช้กำลังคนให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ ท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องกำหนดเลขที่ตำแหน่งของงข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและส่วนราชการให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ ท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๗.๒ การประมาณการเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับชยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่กำหนดขึ้นใหม่หรือว่างเดิมให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปรวมกันหารสองคูณด้วย ๑๒ เดือน ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตราของฐานคำนวณระดับบนของตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่จริง

๗.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดใหม่ หรือที่ว่างเดิม ให้คำนวณเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งรวมกันหารสอง เมื่อได้ค่ากลางแล้วให้รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษอื่น คูณด้วย ๑๒ เดือน ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตราของฐานคำนวณระดับบนของตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งอยู่จริง

๗.๔ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔

๗.๕ พนักงานจ้าง ได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการ ให้ประมาณการค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

๗.๖ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๘. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๙. อัตราเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผน ต่อ ก.ท.จ.จังหวัด ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๙ เมื่อ ก.ท.จ. พะเยาเห็นชอบร่างแผนฯ ให้เทศบาลประกาศใช้แผน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

๑๑.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ภาระค่าใช้จ่ายฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลให้กับคณะกรรมการได้รับทราบ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังตามกรอบจากแผนอัตรากำลังเดิม โดยคิดภาระใช้จ่ายตามหนังสือซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

ปี ๒๕๗๐ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘๗
ปี ๒๕๗๑ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๔
ปี ๒๕๗๒ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๙

นายจิรพงศ์ ใจลา ประธานฯ - คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) แล้ว ในครั้งนี้เทศบาลสามารถที่จะกำหนดโครงสร้าง หรือ ตำแหน่งขึ้นมาใหม่ได้ จึงขอให้ทางคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และขอให้เลขานุการแจ้งรายละเอียดจำนวนคนครองแต่ละส่วนราชการ

นางสาว จิรารัตน์ ตันวงศ์ - ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งานการเจ้าหน้าที่ อยากให้แต่ละ
กรรมการและเลขานุการ ส่วนราชการเก็บ สถิติ ปริมาณงานของพนักงานในสังกัดส่วนราชการ เพื่อเก็บสถิติ ปริมาณงานเพื่อนำมาวิเคราะห์ค่างาน จำนวนบุคลากร ว่าบุคลากรในองค์กรเพียงพอต่อปริมาณงานและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล โดยอัตรากำลังของพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบัน แยก แต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดเทศบาล	มี ๑ อัตรา	มีคนครอง ๑ อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล	มี ๓๒ อัตรา	มีคนครอง ๒๖ อัตรา
กองคลัง	มี ๙ อัตรา	มีคนครอง ๒ อัตรา
กองช่าง	มี ๖ อัตรา	มีคนครอง ๖ อัตรา
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	มี ๖ อัตรา	มีคนครอง ๖ อัตรา
ตรวจสอบภายใน	มี ๑ อัตรา	มีคนครอง ๑ อัตรา

รวมอัตราทั้งหมด ๕๕ อัตรา เป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานครู ๓๘ อัตรา ว่าง ๘ อัตรา ได้แก่พนักงานเทศบาล ว่าง ๒ อัตรา ตำแหน่งครู ๑ อัตรา ผอ.ศูนย์ ๕ อัตรา และลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๖ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

ที่ประชุม ร่วมกันพิจารณาข้อมูลตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ..

นางสาว จิรารัตน์ ตันวงศ์
กรรมการและเลขานุการ เรียนท่านประธานฯ ดิฉันขอเสนอค่ะ

นายจิรพงศ์ ใจลา
ประธานฯ อนุญาต

นางสาว จิรารัตน์ ตันวงศ์
กรรมการและเลขานุการ ขอบคุณค่ะ เนื่องด้วยของฝ่ายอำนวยการ สป. ขอเสนอแก้ไขปรับปรุงอัตรากำลัง ดังนี้
๑. สำนักปลัดเทศบาล ได้มีภาระและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปเกี่ยวกับการภารกิจของ อปท.จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง คนงาน เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต้ำ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ต่อไป
๒. เสนอการตัดโอนกรอบตำแหน่งพร้อมตัวบุคคลตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านต้ำดอนมูล ย้ายไป ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านต้ำพระแล เนื่องจากไม่มีอัตราจำนวนของเด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ำดอนมูลแล้ว ประกอบกอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ำพระแลจึงเห็นควรให้พนักงานจ้างรายนางอำไพ เกรียนคำ ตำแหน่งดังกล่าว ตัดโอนกรอบอัตรากำลัง ไป

ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนา เด็กบ้านต้ำพระแล มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๓. ด้วยพนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ว่าง เกิน ๑ ปี และเทศบาลตำบลบ้านต้ำ มีแนวทางจะยุบกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนี้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตาม ม . ๓๕ พรบ. ระเบียบการบริหารงานบุคคล ๒๕๔๒ นั้น จึงเห็นควรยุบตำแหน่งและอัตราตามดังกล่าวตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

มติที่ประชุม - เห็นชอบการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง คนงาน ของฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จำนวน ๑ อัตรา และตัดโอนย้ายกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพร้อมตัวบุคคล ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้ำดอนมูล ไปปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กบ้านต้ำพระแล และยุบกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน และให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวมข้อมูลเสนอร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เพื่อพิจารณาต่อไป

นางสาวสิริลักษณ์ ฉลาด : ขออนุญาตเสนอค่ะ
กรรมการ

นายจิรพงศ์ ใจลา : อนุญาตครับ
ประธานฯ

นางสาวสิริลักษณ์ ฉลาด: ขอบคุณค่ะ ของกองคลัง ขอเสนอแก้ไขปรับปรุงอัตรากำลัง
กรรมการ ของกองคลังได้มีภาระและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปเกี่ยวกับการภารกิจของ อปท. จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง คนงาน เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต้ำ ที่จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของฝ่ายบริหารงานคลังและฝ่ายพัฒนารายได้ จำนวนฝ่ายละ ๑ อัตรา รวมเป็น ๒ อัตรา ต่อไปค่ะ

มติที่ประชุม - เห็นชอบการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง คนงาน ของฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้ สังกัด กองคลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จำนวน ๑ อัตรา และให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวมข้อมูลเสนอ ร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เพื่อพิจารณาต่อไป

นายอานนท์ ธุระ : ขออนุญาตเสนอครับ
กรรมการ

นายจิรพงศ์ ใจลา : อนุญาตครับ
ประธานฯ

นายอานนท์ ธุระ:
กรรมการ ขอบคุณครับ ในส่วนของกองช่าง ขอเสนอแก้ไขปรับปรุงอัตรากำลังของกองช่าง ได้มีภาระและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปเกี่ยวกับการภารกิจของ อปท. จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งคนงาน เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต้ำ ที่จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของฝ่ายการโยธาและฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวนฝ่ายละ ๑ อัตรา รวมเป็น ๒ อัตรา ต่อไปครับ

มติที่ประชุม - เห็นชอบการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง คนงาน ของฝ่ายการโยธา และฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง สังกัด กองช่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จำนวน ๑ อัตรา และให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวมข้อมูลเสนอ ร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เพื่อพิจารณาต่อไป

นายจิรพงศ์ ใจลา
ประธานฯ ท่านใดที่มีความเห็นเพิ่มเติมไหม ถ้าไม่มีแล้ว ในโอกาสนี้ขอขอบคุณคณะกรรมทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการมาปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อทางราช และทำให้การประชุมดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จอย่างลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้น กระผมจึงขอปิดการประชุม ณ บัดนี้

ปิดประชุม - เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายธนาวุฒิ พุทธธรรม)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวจิรารัตน์ ตันวงศ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางณภัค สร้อยนาค)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต๋ำ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายจิรพงศ์ ใจลา)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋ำ