###### 



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ของ (เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ)**

**อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569**

###### คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ทำให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ สามารถวิเคราะห์และคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลบ้านต๊ำ ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมต่อไป

**เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ**

สารบัญ

**เรื่อง**   **หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน 21

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 25

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 30

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 31

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 32

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 40

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 42

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 47

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 50

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 52

###### 1

###### แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ

อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

………………………………..

**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการกำลังคนของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ของเทศบาลตำบลบบ้านต๊ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องและให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569) ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ 15 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

**2**

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำมี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑4) พ.ศ. ๒๕6๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕4๒

2.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ

2.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๊ำ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการและพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**3**

**3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ**

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในอนาคตจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ดังนี้

**1) พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

**2) ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง

**3) พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ กำหนดพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภทคือพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและงบประมาณของเทศบาล

**4) กฎหมายอื่น**

**- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**

“มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

**4**

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำ

มาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เกินกว่าร้อยละ 40 ขึ้นได้เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่า ร้อยละ 40 อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 35 แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

**- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549**

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบ การบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

**5**

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(4) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ

(5) การสาธารณูปการ

(6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ผู้ด้อยโอกาส

(12) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

(15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวมรวมนำ

(21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ

สาธารณสถานอื่นๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(29) การควบคุมอาคาร

**6**

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ

**5) แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)**

จากแนวทางการพัฒนาในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาอยู่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization) เป็นการเชื่อมโยงการเดินทางของคน / ของ / และข้อมูลทั่วโลกอย่างไร้พรมแดนเกิดเสรีทางการค้าและวัฒนธรรมที่หลากหลายแม้ว่าผลพวงจากการพัฒนาทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สบายขึ้นจากเครื่องทุ่นแรงและเครื่องมือต่างๆแต่ก็เป็นเพียงความเจริญเติบโตในมิติเศรษฐกิจมิติเดียวเท่านั้นขณะที่มิติทางด้านสังคมและมิติด้านสิ่งแวดล้อมกลับไม่สอดคล้องตามไปด้วย เนื่องจากการขาดบริหารจัดการที่ดีและการขาดมิติการพัฒนาระยะยาวปัจจุบันแนวทางการพัฒนานี้กำลังเปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่โลกหลังยุคโลกาภิวัฒน์ (Post Globalization) ซึ่งเป็นเรื่องความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างเฉพาะตัวมากขึ้นท้องถิ่นมีบทบาทแนวคิดพันธะสัญญาที่ผูกพันพื้นที่ชัดเจนมากขึ้นรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านสำคัญขึ้นตลอดจนการคิดทำจัดการตัวเองที่ต้องมีมากขึ้นกระแสแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนกลายเป็นกระแสการพัฒนาที่เกือบทุกประเทศในโลกได้หันกลับมาทบทวนการพัฒนาที่ผ่านมาของตนเองซึ่งพบว่าแนวทางพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานให้เป็นหลักคิดของคนไทยรัฐบาล ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ปรับแนวคิดการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจเป็นหลักมาเป็นแนวคิดการพัฒนามุ่งให้เกิดความสมดุลในทุกมิติไปพร้อมๆ กันปรากฏได้จากยุทธศาสตร์ของชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ตาม มาตรา 65 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของคนไทยให้สามารถพัฒนาและดำเนินการต่างๆ ด้วยหลักความพอเพียงประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่

(1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงในการแข่งขัน

(3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม

(5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**7**

ประเทศไทยในปัจจุบันจึงอยู่ในห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศไปสู่ความ “มั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนเป็นห้วงเวลาที่ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาวซึ่งไม่ได้มองการพัฒนาในระยะใกล้เพียงอย่างเดียวหากแต่มองถึงอนาคตของคนไทยทุกคน ในอีก 13 ปี ข้างหน้า

**6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)**

การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด -๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต ของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่มีแนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในการกำหนดทิศทาง ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

**๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่างๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองคาพยพต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

**๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว”** โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

(1) 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

**8**

(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

ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

**7) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา**

(1) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

(2) ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนาและวัฒนธรรม

(3) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(4) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

(5) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด

**8) แผนพัฒนาอำเภอ**

(1) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวรวมถึงแหล่งท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ อย่างเป็นระบบ สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนในเชิงการเรียนรู้สู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

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

(3) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศและเทคโนโลยีมาหนุนเสริมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**9**

(4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งดิน น้ำ และป่าไม้

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

เศรษฐกิจชุมชนขยายตัวเพิ่มขึ้น ด้วยรายได้หลักจากการเกษตรและการท่องเที่ยว ภายใต้การพัฒนาที่อนุรักษ์ให้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชุมชนมีเอกลักษณ์ โดดเด่นทรงคุณค่า

**ประเด็นการพัฒนาอำเภอ**

(1) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีให้มีความโดดเด่นบนพื้นฐานอัตลักษณ์ของชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

(2) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด สินค้าเกษตร สินค้าชุมชน และสินค้า OTOP ให้มีคุณภาพ ปลอดภัยจากสารพิษ และเพิ่มมูลค่าภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(3) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหาทางสังคมในทุกมิติ รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค

(4) ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ 4 ส่งเสริม พัฒนา รักษา รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป็นระบบ ให้เป็นเมืองที่มีทัศนียภาพที่ร่มรื่น สะอาด (Green and Clean City) ภายใต้การบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

**9) แผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีแผนพัฒนาเทศบาลประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

(2) ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม

(3) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(4) ยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

(5) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเทศบาลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้าน หรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ เทศบาลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม ของประชาชน

**10) นโยบายรัฐบาล** **“ไทยแลนด์ 4.0”**

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

**10**

ปฏิรูปประเทศด้านตาง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค 1.0 ซึ่งเป็นยุคของการทำการเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค 2.0 เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ 2.0 ไปยุค 3.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุนการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปักชำ ไปสู่การสร้างรากแก้วโดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกระดับเกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่  ยกระดับ SMEs แบบดั้งเดิมสู่  SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิดสู่การเป็น start up ที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่ประทศที่พัฒนาแล้วภายใน 20 ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี และไทยแลนด์ 4.0 นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู้ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

**11) นโยบายผู้บริหาร**

**วิสัยทัศน์ “บริการฉับไว ใส่ใจปัญหา มุ่งมั่นพัฒนา ชาวประชามีส่วนร่วม”**

**(๑) นโยบายด้านแหล่งน้ำ**  
 - พัฒนาลำน้ำที่ตื้นเขิน ซ่อม/สร้างฝายกั้นน้ำ ที่เก็บกักน้ำ บริหารจัดการน้ำร่วมกับคณะกรรมการต่างๆในตำบลอย่างมีส่วนร่วม  
 - ติดตามโครงการเดิมที่ดำเนินการแล้วของห้วยน้ำจำไผ่ เพื่อแบ่งน้ำลงอ่างห้วยเฮือก และทุ่งห้วยวัดแง่ซ้าย  
 **(๒) นโยบายด้านการศึกษา**  
 - สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น นักเรียน เยาวชน ผู้ดูแลเด็ก และประชาชนเพื่อรองรับการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน AEC ในปี ๒๕๕๘

**.**

**11**

**(๓) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน**  
 - สนับสนุนส่งเสริมให้มีการติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ทุกหมู่บ้านครอบคลุมทั้ง ๑๓ ชุมชน  
 - สนับสนุนติดตั้งสัญญาณไฟจราจร และกล้องวงจรปิด ในจุดที่อันตรายและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ  
 - สนับสนุนการทำป้ายบอกสถานที่ และการทำป้ายระวังเหตุอันตรายที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน และรั้วกั้นจุดอันตรายสองข้างทางในพื้นที่ตำบลบ้านต๊ำ  
 - สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงซ่อมแซมถนนเข้าพื้นที่การเกษตร และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุกแห่ง  
 - สนับสนุนปรับปรุงซ่อมแซมถนนสายหลักในตำบลบ้านต๊ำ 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 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต๊ำ  
 - สนับสนุนให้มีรถรับส่งคนไข้ให้ถึงสถานพยาบาลอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์  
 **(๗) นโยบายด้านแหล่งท่องเที่ยว**  
 - สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงภูมิทัศน์ ปากทางบ้านท่าเรือ และพัฒนาสองข้างถนนตลอดสายให้ดูสะอาดตา  
 - สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล เช่น วัดพระธาตุโป่งขาม น้ำตกจำปาทอง น้ำตกขุนต๊ำ อ่างห้วยเฮีอก ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

**12**

**(๘) นโยบายด้านสังคมและสวัสดิการ**  
 - สนับสนุนส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต๊ำให้มั่นคงและยั่งยืน  
 - 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

**13**

- สนับสนุนส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างเป็นธรรมโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่  
 **(๑๔) นโยบายด้านการบริการในสำนักงาน**   
 - สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรและผู้นำกลุ่มต่างๆในชุมชน  
 - สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาหน่วยงาน องค์กร บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบริการประชาชนอย่างทั่วถึง  
 - สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และแหล่งความรู้ในทุกหมู่บ้าน

**12) สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำมีภารกิจที่ต้องดำเนินการเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายการรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น นโยบายเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงนโยบายการปฏิรูประบบราชการและ ฯลฯ ซึ่งในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้วางแผนและแนวทางในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**[12.1]** **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

1. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
2. การควบคุมอาคาร
3. การสาธารณูปการ

การผังเมือง การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร

1. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
3. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
4. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**[12.2] ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) การส่งเสริมกีฬา

(3) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(4) รักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่ง ปฏิกูล และน้ำเสีย

(5) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีโรงฆ่าสัตว์

(7) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(8) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

(9) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(10) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

**14**

(11) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(12) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

**[12.3] ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(2) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**[12.4] ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(2) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(3) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(4) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**[12.5] ด้านบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**[12.6] ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น

(2) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

**[12.7] ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นการให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน**

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชน สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน โครงสร้างส่วนราชการ ต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำมีต่อไปนี้

**1) สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานธุรการ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานนิติการ **15**

งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ในสำนักปลัดเทศบาล

**2) 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 เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองช่าง

**๔) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและแผนงาน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ งานติดตามและประเมินผล งานข้อมูลสถิติ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผน งานและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรมหรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วยฝ่ายและงานต่างๆ

**5) หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดวางระบบการควบคุมภายในของเทศบาลงานวิเคราะห์ค้นหาความเสี่ยง งานตรวจติดตามและรายงานผลการติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายใน และงานอื่นฯ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน**

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

**1) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม**

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

(1) ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น

(2) ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น

(3) ตำแหน่งประเภท วิชาการ

(4) ตำแหน่งประเภท ทั่วไป

**16**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้จัดระดับชั้นงานตามตำแหน่งประเภท คือ 1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) 2. ผู้อำนวยการระดับต้น จำนวน 4 ส่วนราชการ ได้แก่ (หัวหน้าสำนักปลัด) ,(ผู้อำนวยการกองคลัง), (ผู้อำนวยการกองช่าง), และ(ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ) 3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ และ4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

**2) การจัดสรรประเภทของบุคลากร**

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

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

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานที่ผิดและไม่ถูกต้องจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

**3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1) ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงาน แต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                        1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำ 260  วัน

**17**

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7   วัน

                        รวมวันหยุดใน 1 ปี 30   วัน

                     \* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี       230 วัน

                        เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน     6  ชั่วโมง

                       (08.30–16.30 น.–เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

                 \*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)    1,380 ชั่วโมง

                        หรือ                       (1,380 x 60)    82,800  นาที

                  ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

               สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน  =  ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น     
                                    เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

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

2.1) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

**3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย 82,800 นาทีต่อปี จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณ เป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลบ้านต๊ำมีปริมาณงานและอัตรากำลังคนที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำแล้ว ดังนั้นจึงเห็นว่าควรเพิ่มศักยภาพ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานโดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรม และหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1) กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม

2) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

3) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาล

4) โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

5) โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledge Management : KM)

**18**

**3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา**

**3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร**

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

**3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ**

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500

“หมวด 2 เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา 21 ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบ หกสิบปีบริบูรณ์นั้น” การนับเวลาอายุราชการ ให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2542 จะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2602 และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2500 ในวันที่ 1 ตุลาคม 2602 สำหรับผู้ที่เกิดหลังวันที่ 2 ตุลาคม และครบ 60 ปี บริบูรณ์ในวันที่ 1 ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก 1 ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีบุคลากรส่วนมาก ที่ยังไม่มีอายุราชการที่ใกล้จะเกษียณ ดังนั้น องค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย**

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใส หรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**19**

**3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ**

**การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง**

ตามหนังสือเทศบาลตำบลแม่ปืม ที่ พย 54001.1/826 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2566 เรื่อง ส่งข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลแม่ปืมประจำปี 2566

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **รายการ** | **เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ** | **เทศบาลตำบลแม่ปืม** |
| **1** | ส่วนราชการ | **มี 5 ส่วนราชการ ดังนี้**  1. สำนักปลัดเทศบาล  2. กองคลัง  3. กองช่าง  4. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  5. ตรวจสอบภายใน | **มี 5 ส่วนราชการ ดังนี้**  1. สำนักปลัดเทศบาล  2. กองคลัง  3. กองช่าง  4. กองการศึกษา  5. หน่วยตรวจสอบภายใน |
| **2** | จำนวนพนักงานเทศบาล | **จำนวน 31 อัตรา ดังนี้**  1. ปลัดเทศบาล 1 อัตรา  2. สำนักปลัด 8 อัตรา  3. กองคลัง 8 อัตรา  4. กองช่าง 5 อัตรา  5. กองยุทธศาสตร์ฯ 5 อัตรา  6. ตรวจสอบภายใน 1 อัตรา  7. ครู 3 อัตรา | **จำนวน 43 อัตรา ดังนี้**  1. ปลัดเทศบาล 1 อัตรา  2. รองปลัดเทศบาล 1 อัตรา  3. สำนักปลัดเทศบาล 13 อัตรา  4. กองคลัง 9 อัตรา  5. กองช่าง 6 อัตรา  6. กองการศึกษา 6 อัตรา  7. หน่วยตรวจสอบภายใน  1 อัตรา  8. ครู 7 อัตรา |
| **3** | ลูกจ้างประจำ | **สำนักปลัดเทศบาล 1 อัตรา** | **จำนวน 0 อัตรา** |
| **4** | จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ | **จำนวน 8 อัตรา ดังนี้**  1 สำนักปลัดเทศบาล 4 อัตรา  2 กองคลัง 1 อัตรา  3 กองช่าง 1 อัตรา  4. กองยุทธศาสตร์ฯ 2 อัตรา | **จำนวน 9 อัตรา**  1. สำนักปลัดเทศบาล 4 อัตรา  2. กองคลัง 1 อัตรา  3. กองช่าง 1 อัตรา  4. กองการศึกษา 3 อัตรา |
| **5** | จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป | **จำนวน 9 อัตรา**  สำนักปลัดเทศบาล 9 อัตรา | **จำนวน 9 อัตรา**  1. สำนักปลัดเทศบาล 6 อัตรา  2. กองการศึกษา 3 อัตรา |
| **6** | งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | **50,000,000.00 บาท** | **60,500,00.00 บาท** |

**20**

**แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ และเทศบาลตำบลแม่ปืม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน รวมถึงบริบทของภูมิศาสตร์และลักษณะภูมิประเทศ และมีงบประมาณใกล้เคียงกัน และที่สำคัญมีเขตพื้นที่เชื่อมต่อกัน ดังนั้นจึงทำให้เห็นว่าการกำหนดอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำและเทศบาลตำบลแม่ปืม มีอัตรากำลังในส่วนของข้าราชการที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ซึ่งจะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่ปืม มีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. 2566 เทศบาลตำบลแม่ปืมมีงบประมาณรายจ่าย 60,500,00.00 บาท ส่วนของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีงบประมาณรายจ่าย 50,000,000.00บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ จำเป็นต้องต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2567 – 2569) นั้น เทศบาล ตำบลบ้านต๊ำ จึงได้ตระหนักถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จักต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละส่วนราชการ และยึดถือปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2567 – 2569) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ครบถ้วน ต่อไป

**3.8 แผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง**

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**21**

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

(1) การปฐมนิเทศ

(2) การฝึกอบรม

(3) การศึกษาดูงาน

(4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(4) การบริการเป็นเลิศ

(5) การทำงานเป็นทีม

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

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้แก่เทศบาล และให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีความครบถ้วน ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**1)** **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**สภาพปัญหา**

(1) บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง

(2) ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็ก มีน้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝนการสัญจรไปมา ของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย

(3) ไม่มีระบบระบายน้ำ คูระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีก็ตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตราย ทรัพย์สินเสียหาย

**22**

(4) การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านต๊ำยังไม่ทั่วถึง

(5 ) การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การประปา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(6) การก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

(7) ขาดความรู้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

(8) ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ ไม่สามารถใช้การได้ในฤดูแล้ง เนื่องจากบ่อน้ำ บาดาลแห้ง ประปาภูเขาแห้งในฤดูแล้ง

**ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

(1) ก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงซ่อมแซม ถนนให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอให้มีสภาพที่เหมาะต่อการสัญจรไปมา

(2) พัฒนาระบบระบายน้ำ จัดให้มีคูระบายน้ำ

(3) สำรวจและจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในเขตเทศบาล

(4 ) สำรวจและขยายเขตหรือก่อสร้างประปาเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการ

ของประชาชน

**2) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

**สภาพปัญหา**

(1) ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอน ยังขาดความรู้/ ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูก ที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด

(2) มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ

(3) การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า

(4) ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิด ชุมชนผลิตยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรวจสอบคุณภาพหรือรับรอง ผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มีมากและซ้ำๆ กัน

(5) แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีความสวยงามอย่างเช่นน้ำตกจำปาทอง แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงภูมิทัศน์

**ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

(1) ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหา

ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่

(2) ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาค

ส่วนต่างๆ

(3) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ซึ่งจะส่งผลให้

มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน

(4) พัฒนาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและปลอดภัยเน้นการ ประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

**23**

**3) ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต**

**สภาพปัญหา**

(1) เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(2) กลุ่มคนในชุมชน เช่น ผู้สูงอายุแม่บ้าน เด็ก/เยาวชน ผู้พิการ ควรได้รับการพัฒนา

และส่งเสริมบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น

(3) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ตามสิทธิที่พึ่งจะได้รับ

(4) ประชาชนยังขาดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และขาดสถานที่ออกกำลังกาย

สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(5) การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการให้บริการยังไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพไม่เพียงพอ

ถึงแม้ว่าจะมีสวัสดิการรักษาฟรีในโรงพยาบาลของรัฐ แต่บางกลุ่มคนก็ยังไม่ สามารถเข้าถึงบริการได้

**ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

(1) ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนให้รู้เท่าทันยาเสพติด

(2) สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกกลุ่มคนมีกำลังใจในการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาท

(3) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ตามสิทธิที่พึ่งจะได้รับ

(4) พัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมและ ปลอดภัยได้มาตรฐาน

(5) พัฒนาและส่งเสริมให้ อสม.ได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นผู้ดูแลสุขภาพเบื้องต้น ให้คนในชุมชน

**4) ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่าย**

**ประชาธิปไตย**

**สภาพปัญหา**

(1) ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมาก ซึ่งจะต้องใช้ งบประมาณในการพัฒนาสูง แต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด

(2) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากเทศบาลตำบล บ้านต๊ำมีปริมาณงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

(3) สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานในงานบางด้าน

(4) ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และ พัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

**24**

1. **ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

(1) เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาตำบล และ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน

(2) จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน

(3) ปรับปรุง ซ่อมแซม ตกแต่งสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการ ประชาชนและการปฏิบัติงาน

(4) ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และ พัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

**5) ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม**

1. **สภาพปัญหา**

(1) เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้ให้การสนับสนุนด้านการเรียน การสอนศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในพื้นที่เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพของเด็ก และ

เยาวชนให้ก้าวทันสังคม

1. (2) ประชาชนขาดองค์ความรู้ เพราะได้รับการศึกษาไม่เพียงพอทำให้คนว่างงานมาก
   1. ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนไม่ดีและมีรายได้น้อย
2. (3) การให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นลดลง
3. **ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**
   * + 1. (1) ให้ความสำคัญกับการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทัน สังคม
4. (2) ให้การสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในทุกๆ ด้าน
   * + 1. (3) ส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน หมู่บ้าน / ชุมชนร่วมสืบสาน อนุรักษ์และหวงแหน ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

**6**) **ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

1. **สภาพปัญหา**
2. (1) ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน
   * 1. (2) ด้านมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนยัง

ขาดความเข้าใจและต้องการความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เห็นแก่ประโยชน์

ส่วนตน

1. (3) การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน ปัญหาภัยแล้ง ไฟป่า
   * + - 1. (4) เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตร ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ และเกิดสารพิษ ตกค้าง
2. (5) การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะและขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ
4. **25**
5. **ความต้องการ/แนวทางแก้ไข**

(1) สร้างความตระหนักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

1. (2) ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม และ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากยิ่งขึ้น
2. (3) เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยให้ประชาชนได้ทราบ และเห็น ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น
3. (4) ส่งเสริมให้มีการใช้ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอก แทนการใช้ปุ๋ยเคมี เพื่อปรับปรุง คุณภาพดิน และน้ำ
4. (5) สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะและจัดหาสถานที่ทิ้งอย่างเหมาะสม
5. (6) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต๊ำจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร พิจารณาจากจุดแข็งจุดอ่อน ศักยภาพ และโอกาสของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนพัฒนา จังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้านได้ดังนี้

**26**

**(1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีการคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว  2. มีระบบสาธารณูปโภคที่เพียบพร้อม  3. การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน  4. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 1. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สิน  สาธารณประโยชน์  2. การก่อสร้างยังไม่ได้มาตรฐาน  3. ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ทำให้ขาดแคลนน้ำใช้ในการอุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. การถ่ายโอนงาน งบประมาณจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน  2. พรบ. การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้เทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย งบประมาณ การเงิน การคลัง มีความคล่องตัวในการ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น | 1.รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน  2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน แหล่งน้ำ ประปา ถนน ไฟฟ้า ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึงทุกพื้นที่  3. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีความล่าช้า ไม่เพียงพอและครอบคลุมภารกิจ ทำให้เป็นข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น |

**(2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ในการดูแลตนเอง เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข  2. มีชมรมผู้สูงอายุตำบลบ้านต๊ำ  3. มีการจัดตารางการเรียนการสอนที่ชัดเจนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 1. ผู้สูงอายุขาดคนประสานงานอย่างต่อเนื่อง  2. สถานที่มีความคับแค้นในการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุ  3. ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. มีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของ อปท.พ.ศ. 2560  2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก  3. มีการตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต  4. มีงบประมาณสนับสนุนจาก สปสช. | 1. สถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียน ไม่เอื้ออำนวย  2. การเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุมีความยากลำบาก  3. ความสามารถในการเรียนรู้มีข้อจำกัด |

**27**

**(3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนลงมีโครงการปฏิบัติการเชิงรุก  2. การคมนาคม การสื่อสาร มีความสะดวก ทันต่อเหตุการณ์  ที่เกิดขึ้น  3. มีรถดับเพลิงในความรับผิดชอบของเทศบาลเองทำให้ง่าย  และรวดเร็วในการเข้าช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือน  ร้อนเรื่องอัคคีภัย ภัยแล้ง  4. ทุกองค์กรตั้งแต่ส่วนราชการองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น  กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวต่อ  พิษภัยของยาเสพติดเป็นอย่างมาก  5. มีการรวมกลุ่มองค์กรต่างๆ เช่นกลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ  กลุ่มอปพร. กลุ่ม อสม. คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ  6. หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ  7. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | 1. ขาดการประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจภารกิจของหน่วยงานขององค์กรภาครัฐ  2. การดำเนินการปราบปรามยาเสพติดยังมีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดที่เข้าถึงในทุกหมู่บ้าน ทำให้เด็กและเยาวชนเกิดพฤติกรรมเสี่ยง  3. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีศักยภาพ แต่ยังไม่สามารถบูรณาการทำงานร่วมกันได้เท่าที่ควร  4. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ  5. การให้ความสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมด้านสังคมยังน้อยอยู่ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชนไม่เพียงพออันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกัน  และรักษาความสงบเรียบร้อย  2. นโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอมีนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติ และเร่งรัดให้ทุกส่วนของราชการร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหา  3. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา  4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี  5. นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต | 1. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และขาดความตระหนักและจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ  2. เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วน และผู้มีอิทธิพล เข้าไปมีส่วนร่วมในขบวนการค้ายาเสพติด ทำให้ยากต่อการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ  3. กระแสโลกาภิวัฒน์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ก่อให้เกิดความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม  4. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่า  ด้านจิตใจ  5 .การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด  6. วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน |

**28**

**(4) ด้านการวางแผน ฯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. ตำบลบ้านต๊ำมีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีสภาพภูมิประเทศ และภูมิอากาศที่เอื้อต่อการทำการเกษตร ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญ และสามารถส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรได้ดี  2. มีการคมนาคม ขนส่งที่สะดวก มีถนนสายหลัก  เหมาะสำหรับการสัญจรไปมาเชื่อมต่อระหว่างตำบล และการขนส่งสินค้าทางการเกษตร และมีพื้นที่ติดภูเขาน้ำ ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตร และประมงพื้นบ้าน และสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้ต่อไป | 1. ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืนในการผลิตสินค้าบริการ  2. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ขาดแคลนน้ำในการเกษตรในฤดูแล้ง  3. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การบริหารจัดการ ต้นทุนการผลิตสูงราคาผลผลิตตกต่ำ มีการใช้สารเคมีในการปลูกพืชไร่และพืชสวน  4. ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. รัฐบาลมีนโยบายและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุนชนเมือง  2. โครงการอินเตอร์เน็ตตำบล โครงการธนาคารประชาชน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (Otop) โครงการประชารัฐ โครงการกองทุนพัฒนาชุมชน เป็นต้น  3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา เน้นการส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน | 1. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ภัยทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น |

**(5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์  2. พื้นที่ของตำบลบ้านต๊ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง เช่น  อ่างเก็บน้ำห้วยเฮือก น้ำตกขุนต๊ำ น้ำตกจำปาทอง  สามารถใช้เป็น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค | 1. ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำธรรมชาติ  ตื้นเขิน เน่าเสีย การใช้ สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษ  ตกค้าง และไหลลงสู่แหล่งน้ำ  2. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาและใช้  ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีการใช้ทรัพยากรที่ไม่  เหมาะสม การบุกรุกป่า ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม  ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติต่างๆ  3. การขยายตัวของประชากรในหมู่บ้าน ส่งผลให้เกิดปัญหาขยะ  และประชาชนไม่เข้าใจผลกระทบและจิตสำนึกที่ดี และนำขยะ  ไปทิ้งตามถนน นอกพื้นที่ในป่า สร้างปัญหา ให้กับหมู่บ้านใน  พื้นที่ |

**29**

**(6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีการจัดงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นเป็นประจำ  2. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย  3. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น | 1. ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มเติม  2. อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่พร้อม  3. กลุ่มประชาชนบางกลุ่มยังขาด คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต  4. ประชาชนมีค่านิยมที่เน้นบริโภคนิยม โดยยึดติดกับวัตถุ สิ่งของ และการ บริโภค ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน  5. คนให้ความสนใจในศาสนาวัฒนธรรมลดน้อยลง |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  2. เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ สื่อต่างๆ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ มีความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วขึ้น | 1. ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา และศิลปวัฒนธรรม ระบบ  การแข่งขันทำให้เกิดความเห็นแก่ตัว แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน เน้นการบันเทิงมากกว่าการส่งเสริมทางวัฒนธรรม |

**(7) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและอปท.**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. สมาชิกสภาเทศบาลมีการประสานงาน ร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง  2. การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและ ดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้  3. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว  4.บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่  5. เทศบาลมีความอิสระในการดำเนินงาน การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันท่วงที | 1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตรวจสอบการทำงานมีน้อย  2. บุคลากรมีไม่เพียงพอ  3. ระบบการบริหารงานในองค์กรยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง  4. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับโอน/ การถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง  5. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  2. มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น  3. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน | 1. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ  2. การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นใน การบริหารงานของเทศบาล  3. ข้อจำกัดด้านระเบียบและ กฎหมายต่าง ๆ |

**30**

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

#### ภารกิจหลัก

(1) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(2) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(3) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว

(4) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(5) การจัดการด้านการศึกษา

(6) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(7) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(8) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(9) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(10) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่และจังหวัดและการป้องกันบรรเทา

สาธารณภัย

(11) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(12) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมอื่นไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**ภารกิจรอง**

(1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

(2) การส่งเสริมการเกษตร

(3) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(4) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

(6) การสนับสนุนการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(7) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

(8) การประสานและให้ความร่วมมือ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**31**

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบ่งออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 49 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ต่อไป

**แนวทางการวิเคราะห์โครงสร้างและกรอบอัตราตรากำลัง**

นายกเทศมนตรี

หัวหน้าหน่วยงานจัดทำแผน ควบคุมกำกับดูแล

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เข้าใจงานที่ทำ

สั่งการ/กำหนดรายละเอียด

ควบคุมตรวจสอบให้เป็นไป

ตามระเบียบแล้ว

รายงาน

นายกเทศมนตรี

น

ทำงานตามคำสั่ง

ฝึกฝนพัฒนาด้วยตนเองตามยุทธศาสตร์ได้

สั่งการ /วางแผน/วินิจฉัย

ประเมินผล

**32**

แนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ จะเป็นการกำหนด โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง ตามโครงสร้าง ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ดังนี้

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบ่งออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และ ตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 49 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ชื่อตำแหน่ง** | **ว่าง/**  **ไม่ว่าง** | **ขออนุมัติ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
| 1 | 33-2-00-1101-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | ไม่ว่าง |  | 1 |  |

**1.ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ชื่อตำแหน่ง** | **ว่าง/**  **ไม่ว่าง** | **ขออนุมัติ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16  17  18  19  20  21 | 33-2-01-2101-001  33-2-01-2101-002  33-2-01-3102-001  33-2-01-3801-001  33-2-01-4101-001  33-2-01-4601-001  33-2-01-6600-218  33-2-01-6600-219  33-2-01-6600-220  33-2-01-2101-003  33-2-01-3104-001  33-2-07-3105-001 | **สำนักปลัด**  นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น  **ฝ่ายอำนวยการ**  นักบริหารงานทั่วไป(ฝ่ายอำนวยการ) ระดับต้น  นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ  นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ  เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน  เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน  **ลูกจ้างประจำ**  - นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)  **พนักงานจ้าง**   * ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน * ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา * นักการภารโรง * คนงาน * คนสวน   **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำพระแล**  ครู  ครู  ผู้ดูแลเด็ก  **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำใน**  ครู  **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำกลาง**  ผู้ดูแลเด็ก  **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำดอนมูล**  ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)  **ฝ่ายปกครอง**  นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายปกครอง) ระดับต้น  นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับชำนาญการ  นิติกร ระดับชำนาญการ | ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง |  | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  5  2  1  1  1  1  1  1  1  1  1 |  |

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ **สำนักปลัดเทศบาล** มีพนักงานทั้งหมด 26 อัตรา เป็นพนักงานเทศบาลจำนวน 9 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา ครู จำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน 13 อัตรา โดยมีตำแหน่ง ครูว่าง 1 อัตรา และตำแหน่ง นักการภารโรงว่าง 1 อัตรา

**33**

**2. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ชื่อตำแหน่ง** | **ว่าง/**  **ไม่ว่าง** | **ขออนุมัติ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9 | 33-2-04-2102-001  33-2-04-2102-003  33-2-04-3201-001  33-2-04-3204-001  33-2-04-4203-001  33-2-04-3201-001  33-2-04-2102-002  33-2-04-4204-001 | **กองคลัง**  นักบริหารงานคลัง ระดับต้น  **ฝ่ายบริหารงานคลัง**  นักบริหารงานคลัง (ฝ่ายบริหารงานคลัง) ระดับต้น  นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ  นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ  เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน  นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ  **พนักงานจ้าง**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  **ฝ่ายพัฒนารายได้**  นักบริหารงานคลัง (ฝ่ายพัฒนารายได้) ระดับต้น  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน | ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง |  | 1  1  1  1  1  1  1  1  1 |  |

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ **กองคลัง** มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด 9 คน เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 8 อัตรา และ พนักงานจ้าง จำนวน 1 อัตรา

**3. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ชื่อตำแหน่ง** | **ว่าง/**  **ไม่ว่าง** | **ขออนุมัติ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
| 1  2  3  4  5  6 | 33-02-05-2103-001  33-2-05-2103-003  33-2-05-3701-001  33-2-05-4101-002  33-2-05-2003-002  33-2-05-4706-001 | **กองช่าง**  นักบริหารงานช่าง ระดับต้น  **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) ระดับต้น  วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ  เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน  **ฝ่ายการโยธา**  นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายการโยธา) ระดับต้น  นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน | ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง |  | 1  1  1  1  1  1 |  |

**34**

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ **กองช่าง** มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 6 อัตรา เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 6 อัตรา

**4. ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ชื่อตำแหน่ง** | **ว่าง/**  **ไม่ว่าง** | **ขออนุมัติ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
| 1  2  3  4  5  6 | 33-2-07-2101-001  33-2-07-2101-003  33-2-07-2101-002  33-2-07-3301-001 | **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ**  - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  **ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**  - นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) ระดับต้น  **พนักงานจ้าง**  - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  **ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ**  - นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ) ระดับต้น  - นักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ  **พนักงานจ้าง**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง  ไม่ว่าง |  | 1  1  1  1  1  1 |  |

จากขนาดโครงสร้างส่วนราชการ **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 6 อัตรา เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 4 อัตรา และจำนวนพนักงานจ้าง จำนวน 2 อัตรา

**5 .ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ชื่อตำแหน่ง** | **ว่าง/**  **ไม่ว่าง** | **ขออนุมัติ** | **จำนวน** | **หมายเหตุ** |
| 1 | 33-2-01-3205-001 | - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ | ไม่ว่าง |  | 1 |  |

ในส่วนของงานตรวจสอบภายใน มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด 1 อัตรา

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ของแต่ละส่วนราชการ ได้นำมากำหนดกรอบอัตราในแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. (2567 - 2569) เป็นพนักงานเทศบาล (ข้าราชการ) จำนวนทั้งสิ้น 29 อัตรา ครู จำนวน 3 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 16 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 49 อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิน ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

**35**

**8.1. โครงสร้างของเทศบาล**

จากการที่เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นกอง และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

**8.1 โครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1.สำนักปลัดเทศบาล**  **1.ฝ่ายอำนวยการ**  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - งานธุรการ  - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  **2 ฝ่ายปกครอง**  **-** งานทะเบียนราษฎร  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  **-**  งานนิติการ  **2.กองคลัง**  **1.ฝ่ายบริหารงานคลัง**  - งานพัสดุและทรัพย์สิน  - งานการเงินและบัญชี  - งานระเบียบการคลัง  - งานสถิติการคลัง  - งานธุรการ  **2 ฝ่ายพัฒนารายได้**   * งานพัฒนารายได้ * งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ * งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน * งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน | **1.สำนักปลัดเทศบาล**  **1.ฝ่ายอำนวยการ**  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - งานธุรการ  - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  **2 ฝ่ายปกครอง**  **-** งานทะเบียนราษฎร  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  **-**  งานนิติการ  **2.กองคลัง**  **1.ฝ่ายบริหารงานคลัง**  - งานพัสดุและทรัพย์สิน  - งานการเงินและบัญชี  - งานระเบียบการคลัง  - งานสถิติการคลัง  - งานธุรการ  **2 ฝ่ายพัฒนารายได้**   * งานพัฒนารายได้ * งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ * งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน * งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน |  |

**36**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **3.กองช่าง**  **1.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  - งานวิศวกรรมโยธา  - งานสถาปัตยกรรม  - งานผังเมือง  - งานธุรการ  **2.ฝ่ายการโยธา**  - งานสาธารณูปโภค  - งานสวนสาธารณะ  - งานศูนย์เครื่องจักรกล  - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ | **3.กองช่าง**  **1.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  - งานวิศวกรรมโยธา  - งานสถาปัตยกรรม  - งานผังเมือง  - งานธุรการ  **2.ฝ่ายการโยธา**  - งานสาธารณูปโภค  - งานสวนสาธารณะ  - งานศูนย์เครื่องจักรกล  - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ |  |
| **4.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ**  **1. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน  - งานจัดทำงบประมาณ  - งานตราเทศบัญญัติ  **2.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ**  - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ  - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น  **5.หน่วยตรวจสอบภายใน**  *-*  งานตรวจสอบภายใน | **4.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ**  **1. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**  - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน  - งานจัดทำงบประมาณ  - งานตราเทศบัญญัติ  **2.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ**  - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ  - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น  **5.หน่วยตรวจสอบภายใน**  *-*  งานตรวจสอบภายใน |  |

**37**

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละ ส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกกรอบ อัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

# **การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา**  **3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง  **1.สำนักปลัดเทศบาล**  - นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)ระดับต้น  **ฝ่ายอำนวยการ**  - นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายอำนวยการ) ระดับต้น  - นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  **ลูกจ้างประจำ**  - นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)  **พนักงานจ้าง**   * ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน * ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา * ภารโรง * คนงาน * คนสวน | 1  1  1  1  1  -  1  1  1  1  1  1  5  2 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  5  2 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  5  2 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  5  2 | + 1 |  |  | กำหนดเพิ่ม |

**38**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำพระแล**  ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำพระแล  ครู  ผู้ดูแลเด็ก  **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำใน**  ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำใน  ครู  **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำกลาง**  ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำกลาง  ผู้ดูแลเด็ก  **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำดอนมูล**  ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๊ำดอนมูล  ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)  **ฝ่ายปกครอง**  - นักบริหารงานทั่วไป (ฝ่ายปกครอง) ระดับต้น  - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ  - นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  **2. กองคลัง**  - นักบริหารงานคลัง  (ผู้อำนวยการกองคลัง)ระดับต้น  **ฝ่ายบริหารงานคลัง**  - นักบริหารงานการคลัง  (ฝ่ายบริหารงานคลัง) ระดับต้น  - นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  **พนักงานจ้าง**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  **ฝ่ายพัฒนารายได้**  - นักบริหารงานการคลัง  (ฝ่ายพัฒนารายได้) ระดับต้น  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  **3. กองช่าง**  - นักบริหารงานช่าง  (ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น  **ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**  - นักบริหารงานช่าง  (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) ระดับต้น | -  2  1  -  1  -  1  -  1  1  1  1  -  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | +1  +1  +1  +1  +1 |  |  | กำหนดเพิ่ม  กำหนดเพิ่ม  กำหนดเพิ่ม  กำหนดเพิ่ม  กำหนดเพิ่ม |

**39**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลังเดิม** | **กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| **-** วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  - เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  **ฝ่ายการโยธา**  **-** นักบริหารงานช่าง (ฝ่ายการโยธา) ระดับต้น  - นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  **4. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ**  **-** นักบริหารงานทั่วไป  (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)  ระดับต้น  **ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**  **-**  นักบริหารงานทั่วไป  (ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) ระดับต้น    **พนักงานจ้าง**  - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  **ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ**  - นักบริหารงานทั่วไป  (ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ) ระดับต้น  - นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ  **พนักงานจ้าง**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  **5. ตรวจสอบภายใน**  - นักวิขาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/  ชำนาญการ | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 |  |  |  |  |
| **รวม** | **49** | **55** | **55** | **55** | **+6** |  |  |  |

**หน้า 40-42 ปริ้นท์ในตารางพนักงาน**

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**42**

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ**

**ปลัดเทศบาล**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

33-2-00-1101-001

**งานตรวจสอบภายใน**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ชำนาญการ

33-2-01-3205-001

**กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

33-2-07-2101-001

**กองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

33-2-05-2103-001

**สำนักปลัดเทศบาล**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

33-2-01-2101-001

**กองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

33-2-04-2102-001

**ฝ่ายการโยธา**

(นักบริหารงานช่าง ต้น)

33-2-05-2003-002

**ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ**

(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)

33-2-07-2101-002

**ฝ่ายอำนวยการ**

(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)

33-2-01-2101-002

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**

(นักบริหารงานคลัง ต้น)

33-2-04-2102-003

**ฝ่ายพัฒนารายได้**

(นักบริหารงานคลัง ต้น)

33-2-04-2102-002

**ฝ่ายปกครอง**

(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)

33-2-01-2101-003

**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

(นักบริหารงานช่าง ต้น)

33-2-05-2103-003

**ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**

(นักบริหารงานทั่วไป ต้น)

33-2-07-2101-003

**-** งานพัฒนารายได้

- งานผลประโยชน์และ กิจการ

พาณิชย์

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียน

ทรัพย์สิน

- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี

และทะเบียนทรัพย์สิน

-งานพัสดุและทรัพย์สิน

-งานการเงินและบัญชี

งานระเบียบการคลัง

งานสถิติการคลัง

งานธุรการ

- งานการเจ้าหน้าที่

- งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานธุรการ

- งานการศึกษา ศาสนา และ

วัฒนธรรม

- งานสาธารณูปโภค

- งานสวนสาธารณะ

- งานจัดสถานที่และ

ไฟฟ้าสาธารณะ

- งานศูนย์เครื่องจักรกล

- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

- งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

- งานทะเบียนราษฎร

- งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

- งานรักษาความสงบ เรียบร้อย

- งานนิติการ

- งานวิเคราะห์นโยบายและ

แผน

- งานจัดทำงบประมาณ

- งานตราเทศบัญญัติ

- งานวิศวกรรม

- งานสถาปัตยกรรม

- งานผังเมือง

- งานธุรการ

0

#### โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล 43

**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

**( นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น )**

**ฝ่ายอำนวยการ**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

**ฝ่ายปกครอง**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานนิติการ

**งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม**

**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**งานบริหารทั่วไป**

**งานทะเบียน และบัตร**

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข

ระดับชำนาญงาน (1)

- นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ (1)

- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ (1)

- เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน (1)

- นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ) (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงาน (พนักงานขับรถ) (1)

- คนสวน (2)

- คนงานทั่วไป (4)

- นักจัดการงาน

ทะเบียนและบัตร

ระดับชำนาญการ(1)

- นิติการ

ระดับชำนาญการ

(1)

- นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (1)

- ครู (3)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1)

- ผู้ดูแลเด็กเล็ก

(ทักษะ 5 ปี ) (2)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (1)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (1)

**44**

#### โครงสร้างกองคลัง

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)**

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

**ฝ่ายพัฒนารายได้**

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**งานบริหารงานทั่วไป**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

**งานการเงินและบัญชี**

- นักวิชาการเงินและบัญชี

ระดับชำนาญการ(1)

- นักวิชาการคลัง

ระดับชำนาญการ (1)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ระดับชำนาญงาน (1)

- นักวิชาการพัสดุ

ระดับชำนาญการ(1)

- เจ้าพนักงานพัสดุ

ระดับชำนาญงาน  (1)

**45**

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**นักบริหารงานช่าง ระดับต้น**

โครงสร้างโครงโส่วนการคลัง

**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

**ฝ่ายการโยธา**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

**งานก่อสร้าง**

- วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ (1)

**งานบริหารงานทั่วไป**

**งานประสานสาธารณูปโภค**

- เจ้าพนักงานธุรการ

ระดับชำนาญงาน (1)

- นายช่างไฟฟ้า

ระดับชำนาญงาน (1)

**46**

**ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ**

**( นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น )**

**ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

**ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

**งานนโยบายและแผน**

****

**งานประชาสัมพันธ์**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

- นักประชาสัมพันธ์

ชำนาญการ (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

**47**

**งานตรวจสอบภายใน**

* **นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ (1)**

#### 49

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

**1.สำนักปลัดเทศบาล**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | **ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**  นางณภัค  สร้อยนาค | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | 33-2-00-1101-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 33-2-00-1101-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 511,440  (42,620 x 12) | 168,000  (14,000x 12) |  | 679,440 |
| 2 | นางสาวจิรารัตน์  ตันวงศ์ | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | 33-2-01-2101-001 | นักบริหารงานทั่วไป  หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | 33-2-01-2101-001 | นักบริหารงานทั่วไป  หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | 416,160  ( 34,680 x 12) | 42,000  (3,500 x 12) |  | 458,160 |
| 3 | นางสาวแสงเดือน  ทำทอง | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/การจัดการทั่วไป | 33-2-01-2101-002 | นักบริหารงานทั่วไปหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ต้น | 33-2-01-2101-002 | นักบริหารงานทั่วไปหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ต้น | 396,000  (33,000 x 12) | 18,000  (1,500 x 12 ) |  | 414,000 |
| 4 | พันจ่าเอกวัชพล  สมปาน | ศิลปศาสตร์บัณฑิต/รัฐศาสตร์ | 33-2-01-2101-003 | นักบริหารงานทั่วไปหัวหน้าฝ่ายปกครอง | ต้น | 33-2-01-2101-003 | นักบริหารงานทั่วไปหัวหน้าฝ่ายปกครอง | ต้น | 382,560  (31,880 x 12) | 18,000  (1,500x12 ) |  | 400,560 |
| 5 | นายวีรวัฒน์  ศรีรัตนสุภานนท์ | รัฐประศาสน  ศาสตรมหาบัณฑิต | 33-2-01-3104-001 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | 33-2-01-3104-001 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | 369,480  (30,790 x 12) |  |  |  |

**1.สำนักปลัด 50**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| 6 | นางสาวกัลยาณี  ห่านตระกูล | รัฐประศาสน  ศาสตรมหาบัณฑิต/นโยบายสาธารณะ | 33-2-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 33-2-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 376,080  (31,340x 12) |  |  |  |
| 7 | นางกรวิภา ตะนะ | รัฐประศาสน  ศาสตรมหาบัณฑิต/สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น | 33-2-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | 33-2-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | 329,760  (27,480 x 12) |  |  |  |
| 8 | นายพนมกฤตย์  พรหมวิชัย | ปริญญาแพทย์แผนไทยบัณฑิต | 33-2-01-4601-001 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ชำนาญงาน | 33-2-01-4601-001 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ชำนาญงาน | 291,240  (24,270 x 12) |  |  |  |
| 9 | นางสาวณัฐกานต์  เมืองใจ | ศิลปศาสตร์บัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตร์ | 33-2-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | 33-2-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | 254,280  (21,190 x12 ) |  |  |  |
| 10 | **ลูกจ้างประจำ**  นางจุราภรณ์  ศรีวงค์ | ศิลปศาสตร์บัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตร์ | - | นักทรัพยากรบุคคล | - | - | นักทรัพยากรบุคคล | - | 262,560  (21,880 x 12) |  |  |  |
| 11 | **พนักงานจ้าง**  นายธนากร กันทะไชย | บริหารธุรกิจบํณฑิต/การจัดการทั่วไป | - | ผช.นักพัฒนาชุมชน | - | - | ผช.นักพัฒนาชุมชน | - | 226,440  (18,870 x 12 ) |  |  |  |

**51**

**1.สำนักปลัด**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| 12 | นายมานัส หลักฐาน | กศน./ม.6 | - | นักการภารโรง | - | - | นักการภารโรง | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 13 | นายบุญชัย อ้อยหอม | รร.พิริยาลัย/  ม.3 | - | คนงาน | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 14 | นายพิชิต อ้อยหอม | ปวส./คอมพิวเตอร์ | - | คนงาน | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 15 | นายชิตชัย ใจลา | กศน./ม.6 | - | คนงาน | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 16 | นางสาวชัญญาณุช  ยอดมาลัย | บริหารธุรกิจบัณฑิต/การจัดการทั่วไป | - | คนงาน | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 17 | นายวุฒิชัย ก๋อนมูล | รร.พิริยาลัย/  ม.3 | - | คนงาน | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 18 | นายราชัน เครือสาร | กศน./ม.3 | - | คนสวน | - | - | คนสวน | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 19 | นายอดุลย์ พรหมคำ | รร.บ้านต๊ำม่อน / ป.6 | - | คนสวน | - | - | คนสวน | - | 108,000  (9,000x12) |  | 12,000  (1,000x 12 ) | 120,000 |
| 20 | **พนักงานครู**  นางสาวมณัฐศนันท์  นามเมือง | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา | 33-2-01-6600-218 | ครู | ค.ศ.2 | 33-2-01-6600-218 | ครู | ค.ศ.2 | 306,720  (25,560 X12) |  |  |  |

**52**

**1.สำนักปลัด**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| 21 | นางธนัญญา ชื่นใจ | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา | 33-2-01-6600-219 | ครู | ค.ศ.2 | 33-2-01-6600-219 | ครู | ค.ศ.2 | 305,640  (25,470 X12) |  |  |  |
| 22 | นางสุพรรณ์ อ้อยงาม | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/การบริหารการศึกษา | 33-2-01-6600-220 | ครู | ค.ศ.2 | 33-2-01-6600-220 | ครู | ค.ศ.2 | 303,840  (25,320 X 12) |  |  |  |
| 23 | **พนักงานจ้าง**  นางสมเพชร  อ้อยหวาน | ครุศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย | - | ผดด | - | - | ผดด | - | 172,440  (14,370 x 12) |  |  |  |
| 24 | นางสมเกียรติ  เจียนผัน | ครุศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย | - | ผดด | - | - | ผดด | - | 172,200  (14,350x12) |  |  |  |
| 25 | นางอำไพ เกวียนคำ | ปวส./คอมพิวเตอร์ | - | ผดด | - | - | ผดด | - | 108,000  (9,000 X 12) |  | 12,000  (1,000 x 12 ) | 120,000 |

**53**

**2.กองคลัง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | **ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**  นางสิริลักษณ์ สุยะราช | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/การจัดการทั่วไป | 33-2-04-2102-001 | นักบริหารงานคลัง  ผอ.กองคลัง | ต้น | 33-2-04-2102-001 | นักบริหารงานคลัง  ผอ.กองคลัง | ต้น | 455,520  ( 37,960 x 12) | 42,000  (3,500 x 12) |  | 497,520 |
| 2 | นางสาวจันจิรา ปิงยอง | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/การบัญชี | 33-2-04-2102-002 | นักบริหารงานคลัง  หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ | ต้น | 33-2-04-2102-002 | นักบริหารงานคลัง  หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ | ต้น | 362,640  (30,220 x 12) | 18,000  (1,500x12 ) |  | 380,640 |
| 3 | นางสาวศิริพร ศรีวิชัย | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/การจัดการทั่วไป | 33-2-04-2102-003 | นักบริหารงานคลัง  หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | ต้น | 33-2-04-2102-003 | นักบริหารงานคลัง  หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | ต้น | 349,320  (29,110 x 12) | 18,000  (1,500x12 ) |  | 367,320 |
| 4 | นางสาวสายสุณีย์  ชัยรัตน์ | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต /การจัดการ | 33-2-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | 33-2-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | 336,360  (28,030 x 12) |  |  |  |
| 5 | นางภารดี ฟูเฟือง | บริหารธุรกิจบัณฑิต/การบัญชี | 33-2-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปฏิบัติ  งาน | 33-2-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชำนาญ  งาน | 239,640  (19,970 x 12) |  |  |  |
| 6 | นางจิรนันท์ ละออ | บริหารธุรกิจบัณฑิต/การบัญชี | 33-2-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | 33-2-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | 317,520  (26,460 x 12) |  |  |  |
| 7 | นางสาวิตรี กันทะไชย | ศิลปศาสตร์บัณฑิต/การจัดการทั่วไป | 33-2-04-3202-001 | นักวิชาการคลัง | ชำนาญการ | 33-2-04-3202-001 | นักวิชาการคลัง | ชำนาญการ | 305,640  (25,470x12) |  |  |  |

**54**

**2.กองคลัง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /**  **เงินค่าตอบแทน** |
| 8 | นางสาวศิริทร ท้าวล่า | บริหารธุรกิจบัณฑิต/การเงินและธนาคาร | 33-2-04-4204-001 | จพง.จัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติ  งาน | 33-2-04-4204-001 | จพง.จัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติ  งาน | 264,600  (22,050 x 12) |  |  |  |
| 9 | **พนักงานจ้าง**  นางอรนลิน  แจ่มจำรัสเมธา | ศิลปศาสตร์บัณฑิต/การจัดการทั่วไป | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | 157,080  (13,090x12) |  | 2,340  (195 x 12) | 159,420 |

**55**

**3.กองช่าง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | **ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**  ว่าที่ร้อยตรีรณชัย  รัตนเกษมกุล | วิทยาศาสตรบัณฑิต/เทคโนโลยีก่อสร้าง | 33-2-05-2103-001 | นักบริหารงานช่าง  ผอ.กองช่าง | ต้น | 33-2-05-2103-001 | นักบริหารงานช่าง  ผอ.กองช่าง | ต้น | 293,880  (24,490 x 12) | 42,000  (3,500x12 ) |  | 335,880 |
| 2 | นายกิตติ เทพสืบ | บริหารธุรกิจบัณฑิต/การจัดการงานก่อสร้าง | 33-2-05-2103-002 | นักบริหารงานช่าง  หัวหน้าฝ่ายการโยธา | ต้น | 33-2-05-2103-002 | นักบริหารงานช่าง  หัวหน้าฝ่ายการโยธา | ต้น | 336,360  (28,030 x 12) | 18,000  (1,500x12 ) |  | 354,360 |
| 3 | นายชัยวัฒน์ อ้อยกาม | บริหารธุรกิจบัณฑิต/การจัดการทั่วไป | 33-2-05-2103-003 | นักบริหารงานช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ | ต้น | 33-2-05-2103-003 | นักบริหารงานช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ | ต้น | 299,640  (24,970 x 12) | 18,000  (1,500x12 ) |  | 317,640 |
| 4 | นางเพียงฤทัย  โรจนคุณกำจร | บริการธุรกิจบัณฑิต/การบัญชี. | 33-2-05-4101-002 | จพง.ธุรการ | ชำนาญ  งาน | 33-2-05-4101-002 | จพง.ธุรการ | ชำนาญ  งาน | 259,440  (21,620 x 12) |  |  |  |

**56**

**3.กองช่าง**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| 5 | นายอุเทน อินอุดออน | รัฐศาสตรบัณฑิต/รัฐศาสตร์ | 33-2-05-4706-001 | นายช่างไฟฟ้า | ชำนาญงาน | 33-2-05-4706-001 | นายช่างไฟฟ้า | ชำนาญงาน | 234,960  (19,580 x 12) |  |  |  |
| 6 | **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  นายศักรินทร์ ปิงวงค์ | บริหารธุรกิจบัณฑิต/การจัดการทั่วไป | - | ผช.ช่างโยธา | - | - | ผช.นายช่างโยธา | - | 150,960  (12,580 x 12) |  | 8,460  (705 x 12) | 159,420 |

**57**

**4.กองวิชาการและแผนงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | **ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**  สตอ.สง่า เดชะบูรณ์ | นิติศาสตรบัณฑิต | 33-2-07-2101-001 | นักบริหารงานทั่วไป  ผอ.กองวิชาการฯ | ต้น | 33-2-07-2101-001 | นักบริหารงานทั่วไป  ผอ.กองวิชาการฯ | ต้น | 442,320  (36,860x 12) | 42,000  (3,500 x12) |  | 484,320 |
| 2 | นายภาคภูมิ  เชื้ออยู่นาน | รัฐประศาสน  ศาสตรมหาบัณฑิต | 33-2-07-2101-002 | นักบริหารงานทั่วไป  หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ | ต้น | 33-2-07-2101-002 | นักบริหารงานทั่วไป  หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ | ต้น | 376,080  (31,340 x 12) | 18,000  (1,500 x 2 ) |  | 394,080 |
| 3 | นางนรีกานต์ พุทธเมฆ | รัฐประศาสน  ศาสตรมหาบัณฑิต/นโยบายสาธารณะ | 33-2-07-2101-003 | นักบริหารงานทั่วไป  หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ | ต้น | 33-2-07-2101-003 | นักบริหารงานทั่วไป  หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ | ต้น | 389,400  (32,450 x12) | 18,000  (1,500x12 ) |  | 407,400 |
| 4 | นายวาทิต ฟักแก้ว | นิติศาสตรมหาบัณฑิต | 33-2-07-3105-001 | นิติกร | ชำนาญการ | 33-2-07-3105-001 | นิติกร | ชำนาญการ | 402,720  (33,560 x12) |  | 54,000  (4,500x12) | 456,720 |
| 5 | นางสาวน้ำผึ้ง  ศรีสวัสดิ์ | รัฐประศาสนศา  สตรบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตร์ | 33-2-07-3301-001 | นักประชาสัมพันธ์ | ปฎิบัติการ | 33-2-07-3301-001 | นักประชาสัมพันธ์ | ปฎิบัติการ | 323,760  (26,980 x 12) |  |  |  |

**58**

**4.กองวิชาการและแผนงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /**  **เงินค่าตอบแทน** |
| 6 | **พนักงานจ้าง**  นางสิริณัฐดา  เดชะบูรณ์ | ศิลปศาสตรบัณฑิต/การพัฒนาชุมชน | - | ผช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | ผช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | 236,640  (19,720 x 12 ) |  |  |  |
| 7 | **พนักงานจ้าง**  นางสาวกัญญา หลักฐาน | รัฐศาสตรบัณฑิต/รัฐศาสตร์ | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | 154,560  (12,880 x 12) |  | 4,860  (405 x 12) | 159,420 |

**59**

**5.งานตรวจสอบภายใน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ/นามสกุล** | **คุณวุฒิ การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| 1 | **ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**  นางปรียาภรณ์ จันทนะ | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต /การจัดการ | 33-2-01-3205-001 | งานตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | 33-2-01-3205-001 | งานตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | 323,760  (26,980 x 12) |  |  |  |

**50**

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

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

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านต๊ำเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ประกอบด้วย

**51**

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**แนวทางการพัฒนา** ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลบ้านต๊ำเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

4 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

**หลักสูตรการพัฒนา** ได้แก่

๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ

๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**52**

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

เทศบาลตำบลบ้านต๊ำ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

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

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แลไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**53**

**การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลจะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นใหม่ นอกเหนือจากที่ กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

2.1 การปรับตำแหน่งให้สูงขั้นในตำแหน่งสายงานเดิม

2.2 การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง

2.3 การปรับปรุงเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

2.4 การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงานหรือระดับตำแหน่ง

2.5 การยุบเลิกตำแหน่ง

3. 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

4. การพิจารณาขออนุญาตยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบ ฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

5. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

6. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

7. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญ

กับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

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

1) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) เหตุผลและความจำเป็นการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

4) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง

**54**

5) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่าภารกิจปัจจุบันมีอะไร จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง

6) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด

7) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

8) ตารางการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

9) การขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นโดยให้เทศบาลตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

**ภาคผนวก**

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง 3 ปี
3. สำเนาการจำแนกรายการค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ในเทศบัญญัติปี 2566
4. เอกสารประกอบอื่นๆ

1. ด้วยงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และประกอบกับยังไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ในสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องการกำหนดกรอบอัตราในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) เพิ่มขึ้น จำนวน 1 อัตรา และจักได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยตรงและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลบ้านต๊ำ เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานต่อไป