



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านต๋อม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ วันอังคารที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม

เพื่อถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลบ้านต๋อม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมทั้งปิดประกาศดังกล่าว ให้ประชาชนทราบโดยเปิดเผย ณ สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านต๋อม และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม www.tambontom.go.th แล้ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศุภชาติ สันแก้ว)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋อม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบ้านต๋อม
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา



สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง | ๒ |
| ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน | ๓ |
| ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน | ๘ |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน | ๙ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา | ๑๐ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๒๔ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ | ๒๔ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๔ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน | ๓๙ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๒ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๔ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๖ |
| ๑๔. ภาคผนวก | ๕๘ |
| - รายงานการประชุมการจัดทำแผนฯ | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ | |
| - บันทึกแจ้งการประชุมการจัดทำแผนฯ | |
| - หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการกำหนดอัตรากำลัง | |



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลบ้านต๋อม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๔ ดังนี้ ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาล หรือค่าใช้จ่ายของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๒ ประกาศหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง พนักงานเทศบาลของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะ งานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดย กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านต๋อมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อมมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา(ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร



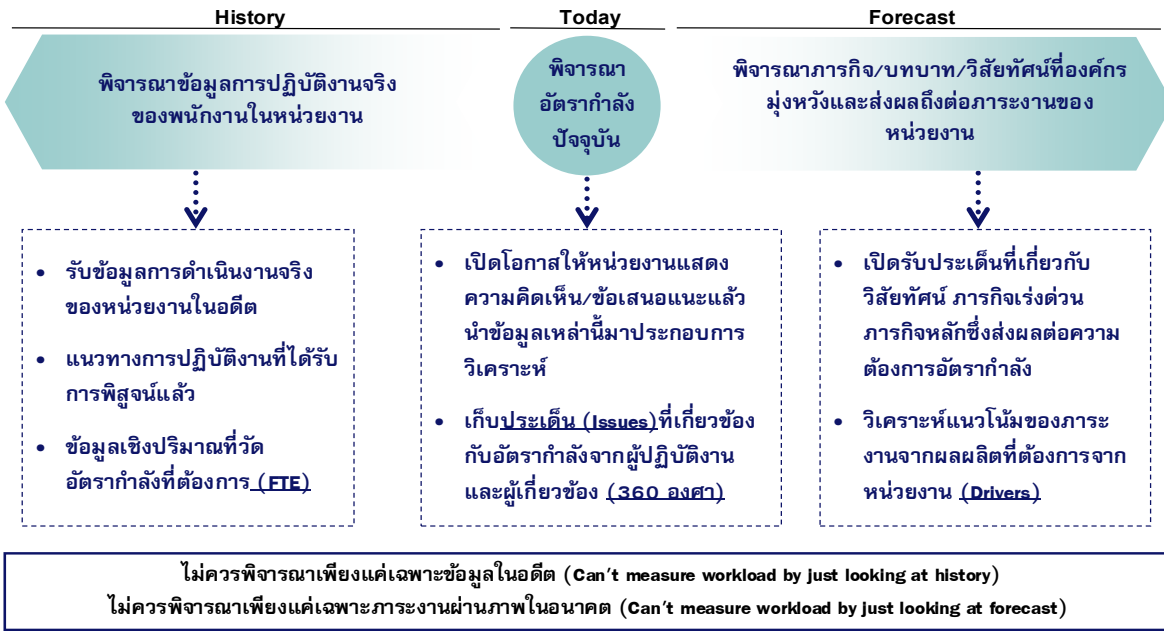
และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

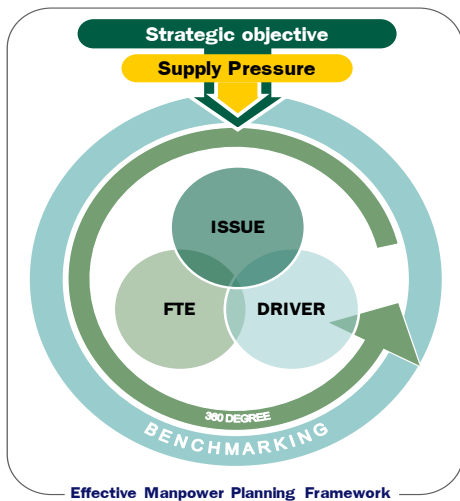
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



| องค์ประกอบที่นำมาใช้ | | |
|--|---|---|
| มุมมองอดีต | มุมมองปัจจุบัน | มุมมองไปสู่ออนาคต |
| Backward-looking | Spot-looking | Forward-looking |
| <ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) | <ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking | <ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver |

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจุก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ที่มีอยู่ดังนี้



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านต๋อม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามที่ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงาน
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ



การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่
๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภท
๓. ตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม (การตรวจประเมิน LPA)

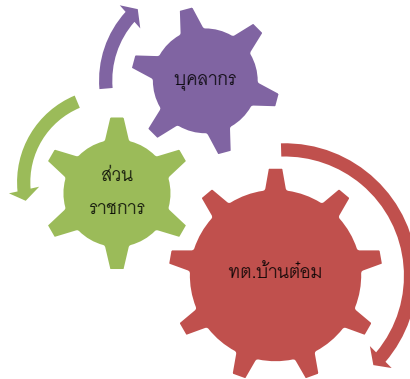
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านต๋อม พิจารณาทบทวน



ว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย ได้



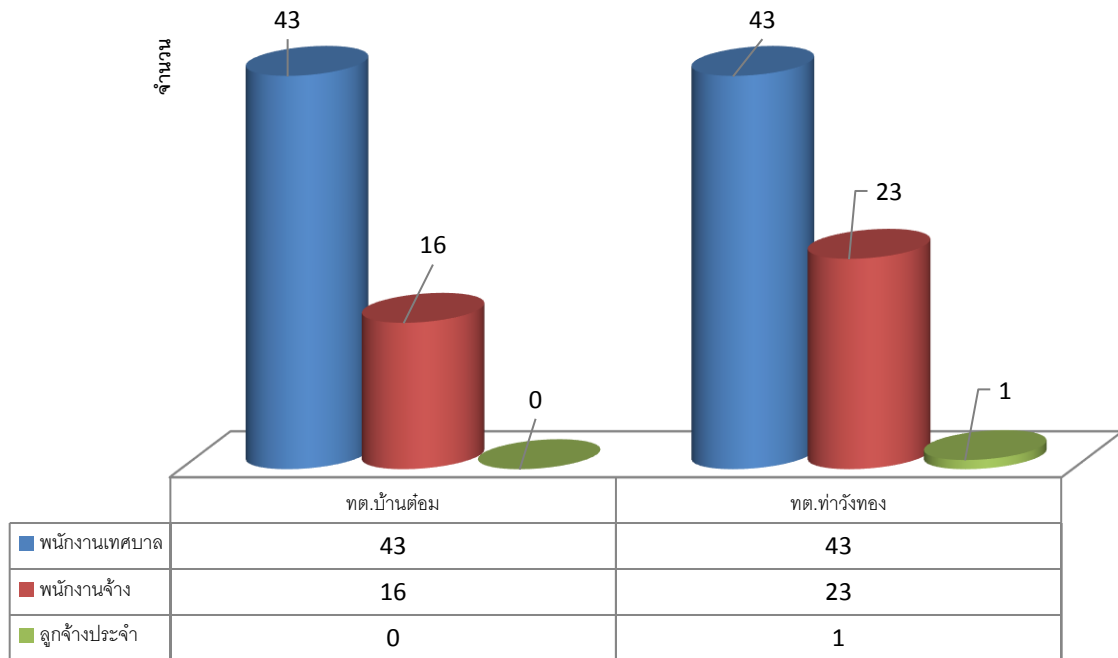
▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านต๋อม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋อม รองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋อม ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต๋อม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ **เทศบาลตำบลท่าวังทอง** ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม กับเทศบาลตำบลท่าวังทอง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าวังทอง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก เมื่อเทียบกับงบประมาณจะพบว่าเทศบาลตำบลบ้านต๋อมได้ตั้งงบประมาณในปี ๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๗๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท และเทศบาลตำบลท่าวังทองได้ตั้งงบประมาณ ปี ๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๘๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม จึงปรับเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนย้ายไปยังหน่วยงานในพื้นที่ ประกาศประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทาง Website และSoCial Media หากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเปิดสอบ แล้วยังมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีการขอโอนย้ายก็จะดำเนินการขอใช้บัญชีจากการสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสามารถบรรจุพนักงานเทศบาลได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านต๋อมและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อมสามารถ



วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านต๋อม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านต๋อม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านต๋อม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านต๋อม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านต๋อม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ประชาชนว่างงานหลังเสร็จจากงานประจำ , ว่างงานจากการระบาดของโรคติดต่ออันตราย ได้แก่ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๑.๒ ขาดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรในตำบล

๑.๓ ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิต การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์

๑.๔ แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาแบบครบวงจร

๒. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ การสัญจรและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรบางช่วงยังไม่สะดวก

๒.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๓.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขินและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๒ ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง

๔. สภาพปัญหาด้านสังคม

๔.๑ การมีวัยรุ่นของเยาวชน ติดเกมออนไลน์ ประพฤติตนไม่เหมาะสม



๔.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเทคโนโลยีการสื่อสาร สื่อสังคมออนไลน์ ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างและครอบครัวลดลง

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

๕.๒ ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสูญหาย เพราะถูกละเลยและไม่มีผู้สืบทอด

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพและป้องกันโรคต่าง ๆ

๖.๒ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ได้รับวัคซีนอย่างเพียงพอ และมีแนวโน้มที่อาจจะเกิดเชื้อกลายพันธุ์ได้

๖.๓ ขาดสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬา

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรป่าไม้

๗.๒ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ และไม่มีสถานที่กำจัดขยะ

๗.๓ การใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้างและไหลลงสู่แหล่งน้ำ

๘. ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ

๘.๑ การเกิดภัยธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและวาตภัยทำให้เกิดความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร

๘.๒ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

๙. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๙.๑ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย

๙.๒ บุคลากรยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบฯ ข้อปฏิบัติใหม่ ๆ ของภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

๙.๓ งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อมมีดังนี้

๑. พระราชบัญญัติจัดตั้ง

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒

“มาตรา ๕๐ เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม



(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านต๋อม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้

ในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒

ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาลตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานการศึกษาทางด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดทำมีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุกฏา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทาง ด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบการค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซิวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน



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

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

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง



- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวมรวมน้ำ
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ
สาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศฯ

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านต๋อมจึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดย
วางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความ
ยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้
กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้
อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน
ของ เทศบาลตำบลบ้านต๋อมดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ
เชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการ
ทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของ
พนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและ
สิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่
เทศบาลตำบลบ้านต๋อมเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงาน
จ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้



พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. กฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระมัดระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระมัดระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ๔๐ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระมัดระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

(นายศุภชาติ สันแก้ว ดำรงตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านต๋อม ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

๑. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

๑. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารให้มีความเสมอภาค สร้างความรัก ความสามัคคีปรองดอง เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการแตกแยกในองค์กรชุมชน

๒. นำระบบคุณธรรมในการบริหาร ให้ข้าราชการ พนักงานลูกจ้าง มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาเทศบาลฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๓. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางการจัดสรรงบประมาณให้ชุมชนต่าง ๆ อย่างเสมอภาค ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน



๔. จัดศูนย์บริการรับแจ้งให้การช่วยเหลือฉุกเฉิน และข้อร้องเรียนต่างๆ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
๕. เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ชุมชนริเริ่มโครงการพัฒนาชุมชนของตนเอง ตามความเหมาะสม
๖. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานเพื่อรองรับการให้บริการประชาชน ได้รับความสะดวก รวดเร็วประทับใจ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ประชาชน
๗. จัดหาสถานที่เพื่อนำมาใช้เป็นศูนย์บริการประชาชนในด้านต่างๆ อาทิ ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ด้านนันทนาการ และด้านอื่น ๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม และเพื่อให้เกิดการบริการสาธารณะที่ดีแก่ประชาชนในตำบลบ้านต๋อม

๒. นโยบายด้านสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

๑. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ รถดับเพลิง รถน้ำ รถขนขยะฯลฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสาธารณะแก่ประชาชน
๒. ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมโดยเน้นการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นชุมชนสีเขียว น่าอยู่ น่าเยี่ยมชม และลดภาวะโลกร้อน
๓. ดูแล รักษา ซ่อมแซม ไฟฟ้าตามถนน ตรอกซอย ให้มีความสว่าง ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ดำเนินการสร้างถนนและซ่อมแซมบำรุงรักษาถนนหนทาง ที่เป็นหลุมเป็นบ่อ ให้มีสภาพที่ดี เพื่อให้ประชาชนสัญจรไปมาอย่างปลอดภัย
๕. จัดหาน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค ตลอดจนน้ำเพื่อทำการเกษตร ดูแลรักษาแหล่งน้ำในชุมชนที่ขาดแคลน
๖. กำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย น้ำขัง อย่างเป็นระบบ

๓. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสวัสดิการชุมชน

๑. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ให้ทันสมัยปลอดภัยเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองที่นำบุตรหลานไปฝากเลี้ยง
๒. สนับสนุน ส่งเสริม ให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๓. ส่งเสริมการศึกษา(โรงเรียน) ให้มีศูนย์การเรียนรู้เฉพาะเรื่องให้กับนักเรียนและผู้สนใจ
๔. ส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา (ครู อาจารย์) เพิ่มความรู้และทักษะเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน
๕. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้มีเอกลักษณ์เพื่อสืบทอดคู่ชุมชน เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ
๖. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาเพื่อคงอยู่คู่สังคมไทย เช่น แห่เทียนพรรษา ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

๔. นโยบายด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ให้มีร่างกายแข็งแรง อยู่ดีกินดี
๒. ส่งเสริมให้มีการจัดระบบบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม กลุ่มองค์กร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชรบ. อสม. กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ลูกเสือชาวบ้าน อปพร. ผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ เด็กเยาวชน รวมถึงส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน
๔. ติดตามและจัดสรรงบประมาณ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ให้ทั่วถึงตามนโยบายของรัฐบาล
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนลานกีฬา กิจกรรมและการออกกำลังกาย



๖. สนับสนุนการแข่งขันกีฬา ให้แก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ประชาชน เพื่อห่างไกลยาเสพติดและเพื่อสุขภาพพลานามัย

๗. สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบของทางราชการ

๘. พัฒนาสุขภาพ ให้สอดคล้องกับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

๙. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ หรือผู้สูงอายุ ให้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน

๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน นโยบายการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่ โดยร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

๑๑. ติดตามและจัดสรรงบประมาณรองรับโรคระบาด เพื่อควบคุมการโรคและดูแลสุขภาพชาวบ้านตำบลบ้านต๋อม

๑๒. ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การอบรมอาชีพ การจัดให้มีแหล่งจำหน่ายสินค้า (ถนนคนเดิน)

๑๓. ส่งเสริม สนับสนุน การท่องเที่ยวในตำบล โดยอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ให้พร้อมรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รวมทั้งสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว ร่วมกับองค์กรภาครัฐและเอกชน

๕. ด้านเศรษฐกิจ

๑. เร่งรัดการจัดการแหล่งน้ำให้ทั่วถึงและเพียงพอรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำใช้ทรัพยากรน้ำเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากน้ำให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับชนิดพืช ตลอดจนการขยายระบบการกระจายน้ำในพื้นที่การเกษตรให้ใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ

๒. เสริมสนับสนุนเครือข่ายเกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบาย และวางแผนพัฒนาการเกษตรอย่างเป็นระบบและมีระบบคุ้มครองและรักษาประโยชน์ของเกษตรกรและพัฒนาความเข้มแข็งของเกษตรกรได้อย่างยั่งยืนรวมทั้งการจัดตั้งตลาดกลางสินค้าการเกษตรเพื่อจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร

๓. พัฒนาการเกษตรให้มีความเข้มแข็ง และพัฒนาคุณภาพเกษตรกรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงภาคการเกษตรโดยการส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบสหกรณ์

๔. สร้างความมั่นคงด้านอาหาร ส่งเสริมการทำเกษตรตามแนวพระราชดำริ ขยายกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาเกษตรโดยการส่งเสริมกิจกรรมโครงการเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรชุมชนอย่างยั่งยืน

๕. ส่งเสริมให้ตำบลบ้านต๋อมเป็นแหล่งท่องเที่ยวโดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและ พัฒนาสิ่งแวดล้อมตามวิถีแห่งธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวที่จัดทำขึ้นเอง

๖. สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในตำบลโดยการจัดให้มีโครงการจัดระเบียบการจำหน่ายสินค้าในสถานที่สาธารณะมีตลาดกลางสินค้า

๗. สนับสนุนให้เศรษฐกิจภายในตำบลบ้านต๋อมมีความเจริญเติบโต สร้างงานและสร้างรายได้ให้ประชาชนชาวตำบลบ้านต๋อมโดยการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แรงงานของคนในพื้นที่

๘. กระตุ้นเศรษฐกิจภายในตำบลบ้านต๋อมโดยมุ่งเน้นสินค้าและผลผลิตภายในเทศบาลเพื่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน



ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) “บ้านต๋อมเมืองน่าอยู่ มุ่งเรียนรู้พัฒนา
ชาวประชาร่วมใจ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ”

๒. ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้ประชาชนและชุมชน หรือตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ๑.๒ พัฒนาเส้นทางคมนาคม การขนส่ง โทรคมนาคมและไฟฟ้า
- ๑.๓ พัฒนาปรับปรุง พื้นฟูแหล่งน้ำ และระบบการส่งน้ำทางการเกษตรและระบบประปา
- ๑.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๒.๒ สร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสาธารณสุข
- ๒.๓ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาสถาบันครอบครัว
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา
- ๒.๕ อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
- ๒.๗ ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของเด็ก เยาวชนและประชาชน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์



- ๓.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่กับการป้องกันการบุกรุกทำลายแหล่งน้ำ ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุฯ อื่นๆ
- ๓.๒ บ้านเมืองสะอาด ปลอดภัย มีการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ชยะ น้ำเสีย หมอกควัน ไฟป่าและแหล่งน้ำสำคัญอย่างมีส่วนร่วม

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์

- ๔.๑ การปกป้องและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๔.๒ ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๓ การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
- ๔.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์

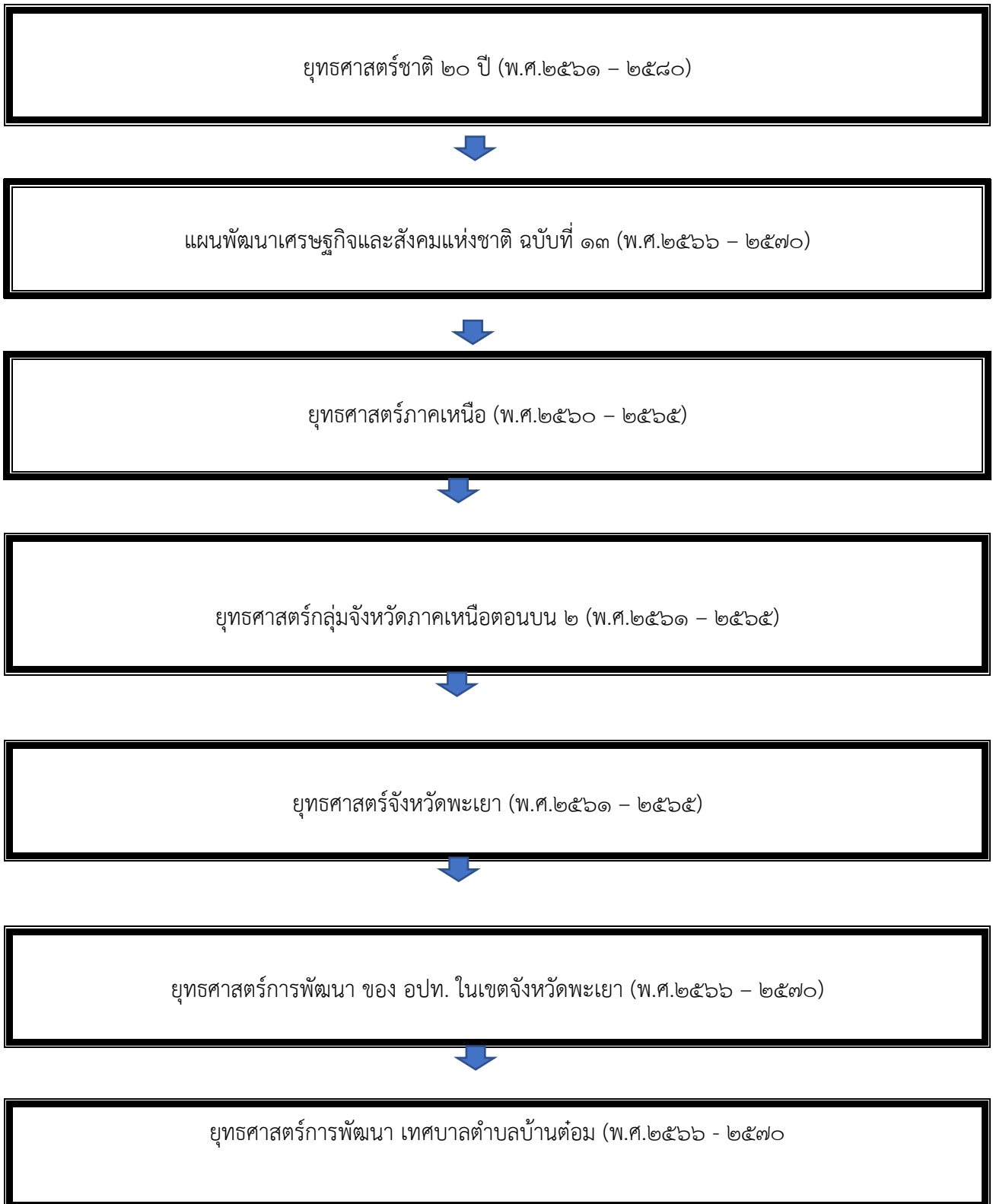
- ๕.๑ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๒ พัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี
- ๕.๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต๋อมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต๋อม พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)ยุทธศาสตร์ภาคเหนือ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)ยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยสามารถสรุปความเชื่อมโยงได้ดังนี้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



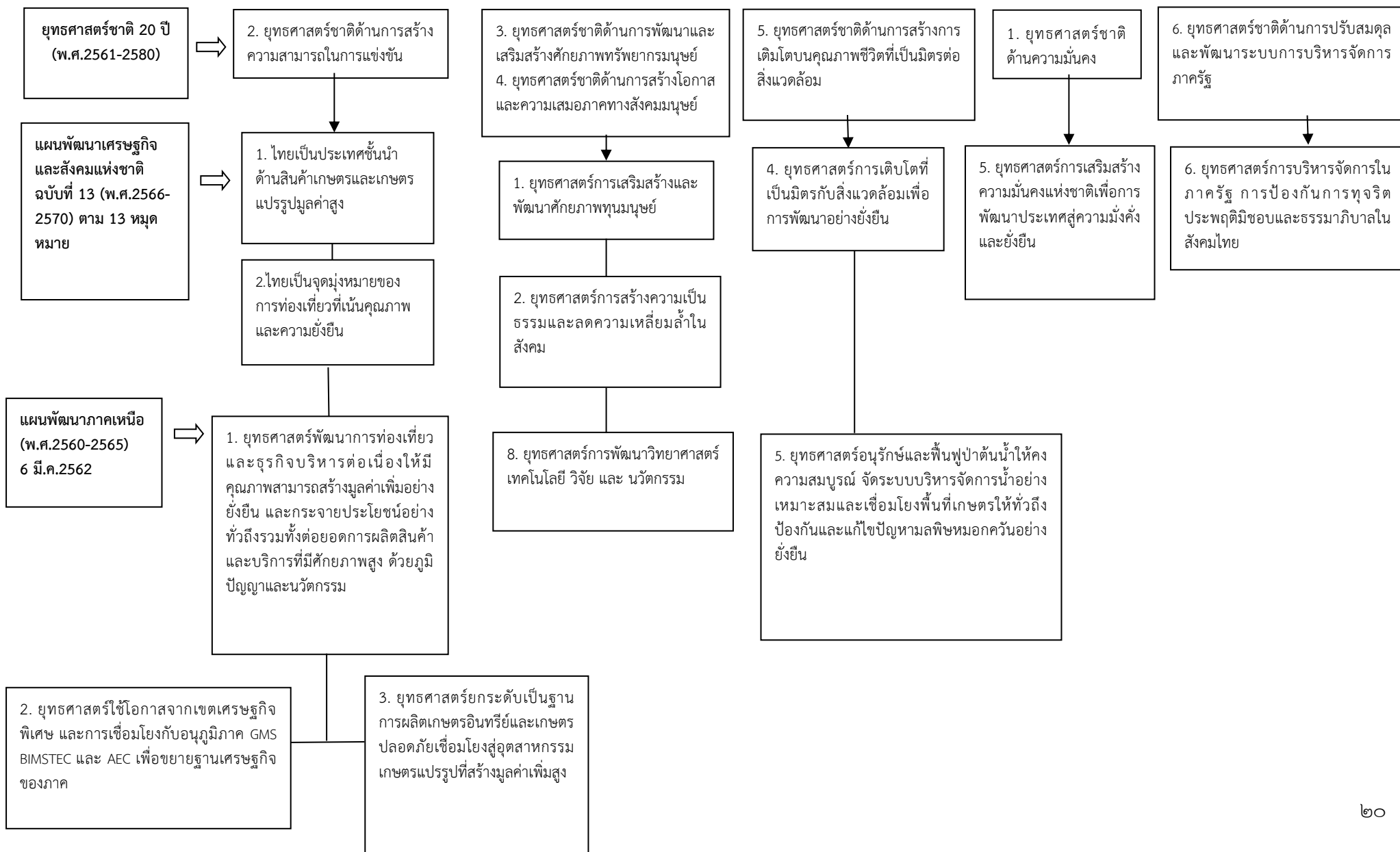
เทศบาลตำบลบ้านต่อมได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยมีความสอดคล้อง ดังนี้





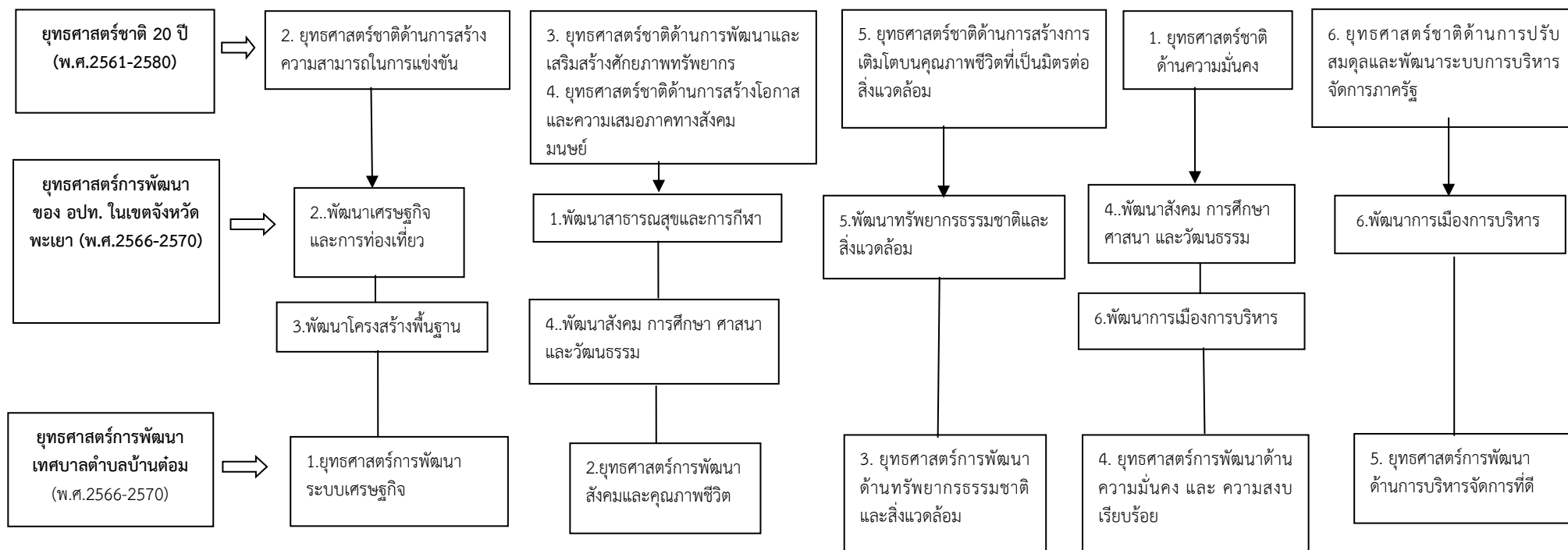


ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม





ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม (ต่อ)





การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. ตำบลบ้านต๋อมตั้งอยู่บริเวณส่วนกลางของจังหวัด ทำให้การติดต่อและการคมนาคมขนส่งได้รับความสะดวก
๒. ตำบลบ้านต๋อมมีพื้นที่ที่เหมาะสมกับภาคการเกษตร เนื่องจากเป็นที่ราบเชิงเขาและมีแม่น้ำไหลผ่านในพื้นที่
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น วัดพระธาตุจอมทอง ป่าหินป้อสิบสอง วังมัจฉาเป็นต้น สามารถพัฒนา พื้นฟูและบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้
๔. ประชาชนในท้องถิ่นมีความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างชุมชน
๕. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบายการเงิน การคลัง การจัดทำงบประมาณตามระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness)

๑. กิจกรรมภาคการเกษตรโดยรวมยังใช้สารเคมีเกินความจำเป็น และยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำการเกษตร ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน
๒. กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง เนื่องจากขาดความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการภายในกลุ่ม
๓. เป็นที่ตั้งของศูนย์ราชการ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ก่อให้เกิดธุรกิจหอพักจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการมั่วสุมของเยาวชน การติดเกมส์ และการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๔. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด

โอกาส (Opportunity)

๑. มีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่สนับสนุนให้ท้องถิ่นเป็นแหล่งศึกษาและพัฒนาประชาชนในด้านต่าง ๆ
๒. กฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น
๓. นโยบายของรัฐบาล กรอบการพัฒนาของจังหวัดและอำเภอที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และทำให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้
๔. มีหน่วยงานราชการและองค์กรภาคเอกชนต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยพัฒนาภายในพื้นที่ตำบล
๕. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาจากหน่วยงานส่วนกลาง

อุปสรรค (Threat)

๑. ภาวะเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูงขึ้น
๒. กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ สื่อสังคมออนไลน์ ก่อให้เกิดความเสื่อมถอยทางคุณธรรมจริยธรรม



๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง วาตภัย อุทกภัย หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบ้านต่อม จะดำเนินการ มีดังนี้

| ภารกิจหลัก ภารกิจรอง | การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ |
|---|--|
| ภารกิจหลัก ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านแหล่งน้ำ ๓. ด้านส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้เพิ่ม ๔. ด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ๕. ด้านส่งเสริมสุขภาพประชาชนและป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ๖. ด้านสนับสนุนการศึกษาและการอบรม ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๙. ด้านศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | ๑. กองช่าง ๒. กองช่าง ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๔. สำนักปลัดเทศบาล ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. สำนักปลัดเทศบาล ๗. สำนักปลัดเทศบาล ๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๙. สำนักปลัดเทศบาล |
| ภารกิจรอง ๑. ด้านการกีฬา การท่องเที่ยวและนันทนาการ ๒. ด้านบรรเทาสาธารณภัย ๓. ด้านการเมืองและการบริหาร | ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๓. ทุกส่วนราชการ |

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลบ้านต่อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านต่อม (ระดับตัวบุคลากร)

| | |
|---|---|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน สังคมดิจิทัลมีช่องทางใช้จ่ายออนไลน์ที่หลากหลายสร้างการบริโภคที่เกินจำเป็น เกิดปัญหาสภาพคล่องทางการเงินในแต่ละเดือน |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ |



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม (ระดับองค์กร)**

| | |
|--|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. มีโรงจอดรถของเทศบาลไม่เพียงพอเป็นความเสี่ยงต่อการดูแลรักษารถยนต์ของเทศบาล |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลอยู่ในระดับดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ ๔. การอุปถัมภ์ของประชาชนมีความหลากหลาย ส่งผลต่อปริมาณขยะเพิ่มขึ้น |

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อประเมินความต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลบ้านต๋อม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มาวางแผนการใช้กำลังคนตามยุทธศาสตร์ของแผน



การวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัดเทศบาล มีดังนี้

| ลำดับ ที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๒,๘๐๐ นาที | จำนวน ที่ ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน) | คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|-----------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|--|--|
| ๑ | ปลัดเทศบาล | ๑๑๐,๔๐๐ | ๑.๓๓ | - | คงอยู่เท่าเดิม |
| สำนักปลัด | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักปลัด | ๑๐๖,๕๕๐ | ๑.๒๙ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๓ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ๑๒๙,๖๐๐ | ๑.๕๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง | ๙๙,๓๔๐ | ๑.๒๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๕ | นิติกร | ๘๔,๒๔๐ | ๑.๐๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๖ | นักทรัพยากรบุคคล | ๑๐๙,๓๘๐ | ๑.๓๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๗ | จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว | ๙๔,๗๑๐ | ๑.๑๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๘ | นักพัฒนาชุมชน | ๑๗๕,๘๐๐ | ๒.๑๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๙ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑๖๓,๕๖๐ | ๑.๙๕ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๐ | นักจัดการงานทั่วไป | ๑๖๔,๘๐๐ | ๑.๙๙ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ๑๑๖,๐๒๐ | ๑.๔๐ | - | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๒ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ๑๘๑,๙๒๐ | ๒.๒๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานทะเบียน | ๑๗๕,๘๐๐ | ๒.๑๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๔ | ครู | ๓๕๕,๓๕๐ | ๔.๒๙ | ๔ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๕ | นักวิชาการศึกษา | ๙๗,๒๐๐ | ๑.๘๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๖ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | ๓๐๑,๘๐๐ | ๓.๖๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๑๗ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ๑๐๖,๕๖๐ | ๑.๒๓ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | |
| ๑๘ | ผู้ดูแลเด็ก | ๒๐๑,๐๐๐ | ๒.๔๓ | ๒ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | ๑๐๓,๓๐๐ | ๑.๒๕ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | |
| ๒๑ | พนักงานดับเพลิง | ๓๑๔,๓๔๐ | ๓.๘๐ | ๓ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒๒ | พนักงานขับรถยนต์ | ๒๒๐,๘๑๒ | ๒.๖๗ | ๒ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒๓ | ผู้ดูแลเด็ก | ๒๑๐,๒๙๐ | ๒.๕๓ | ๒ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒๔ | คนงานทั่วไป | ๑๐๖,๘๐๐ | ๑.๒๙ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒๕ | ภารโรง | ๑๐๙,๘๐๐ | ๑.๓๓ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| รวมอัตรากำลัง | | | ๔๒.๖๔ | ๓๐ | |
| | | | เพิ่ม/ลด | | เพิ่ม ๒ คน |



สำนักปลัด จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๔๓ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๓๐ คน ซึ่งสำนักปลัด มีตำแหน่งว่างอีก ๑ อัตรา คือ นักประชาสัมพันธ์ ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านต่อมได้ดำเนินการประกาศรับโอนไปยังหน่วยงานต่างๆ ซึ่งหากไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบเทศบาลตำบลบ้านต่อมจะดำเนินการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด จะพบว่า มีปริมาณงานที่มากกว่าจำนวนบุคลากร เพื่อให้สำนักปลัดสามารถมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม จึงมีความต้องการกำหนดพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบาเพิ่มขึ้นจำนวน ๒ อัตรา เพื่อมอบหมายให้รับผิดชอบขับรถบรรทุกส่งน้ำประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและปรับพนักงานขับรถยนต์จำนวน ๑ ตำแหน่งที่รับผิดชอบขับรถบรรทุกน้ำมารับผิดชอบขับรถส่วนกลางเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของกองคลัง มีดังนี้

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ นาที | จำนวนที่ต้องการ (คน) | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน) | คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น |
|----------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------------------------|--|
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑๖๓,๗๔๐ | ๑.๙๘ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | ๑๐๔,๒๒๐ | ๑.๒๖ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๓ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ | ๑๕๕,๕๐๐ | ๑.๘๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ๑๖๐,๒๐๐ | ๑.๙๓ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๕ | นักวิชาการพัสดุ | ๑๑๕,๗๕๕ | ๑.๔๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๖ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ๑๑๕,๗๕๕ | ๑.๔๐ | - | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๗ | เจ้าพนักงานการเงินบัญชี | ๑๕๕,๙๑๐ | ๑.๘๘ | - | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๘ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๙๓,๗๒๐ | ๑.๑๓ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| รวมอัตรากำลัง | | | ๑๒.๘๕ | ๗ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | | | เพิ่ม/ลด | | - |

กองคลัง จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๓ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๖ คน ซึ่งกองคลังมีตำแหน่งว่างอีก ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีซึ่งกำลังอยู่ระหว่างประสานการรับโอน และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านต่อมได้ดำเนินการประกาศรับโอนไปยังหน่วยงานต่างๆ ซึ่งหากไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบเทศบาลตำบลบ้านต่อมจะดำเนินการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนด้านผู้ปฏิบัติงานได้มีการปรับเกลี่ยงานภายใน ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มความสามารถและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มงาน แม้ปริมาณงานจะมีมากกว่าจำนวนบุคลากร แต่ก็ถือว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่



การวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของกองช่างมีดังนี้

| ลำดับที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๕๖๐ นาที | จำนวนที่ต้องการ (คน) | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน) | คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น |
|----------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------------|--|
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑๗๒,๕๐๐ | ๒.๐๘ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา | ๑๘๗,๖๘๐ | ๒.๒๗ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๓ | นายช่างโยธา | ๒๑๗,๓๒๐ | ๒.๖๖ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | นายช่างไฟฟ้า | ๑๘๑,๔๔๐ | ๒.๑๙ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๒๕๙,๗๖๐ | ๒.๐๔ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| | พนักงานจ้างภารกิจ | | | | |
| ๖ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑๘๑,๔๔๐ | ๒.๑๙ | - | คงอยู่เท่าเดิม |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๗ | คนงานทั่วไป | ๑๒๔,๗๔๐ | ๑.๕๑ | - | คงอยู่เท่าเดิม |
| รวมอัตรากำลัง | | | ๑๔.๙๔ | ๕ | |
| | | | เพิ่ม/ลด | | - |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๕ คน และจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๕ คน ซึ่งกองช่าง มีตำแหน่งว่างอีก ๕ ตำแหน่ง แยกเป็นสายงานบริหาร ๑ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง สายปฏิบัติงานคือ วิศวกรโยธา นายช่างโยธา และพนักงานจ้าง คือ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และคนงานทั่วไป ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านต่อมได้ดำเนินการประกาศรับโอนไปยังหน่วยงานต่างๆ ซึ่งหากไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบเทศบาลตำบลบ้านต่อมจะดำเนินการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และตำแหน่งพนักงานจ้างจะดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ส่วนด้านผู้ปฏิบัติงานได้มีการปรับเปลี่ยงานภายใน ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มความสามารถและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มงาน แม้ปริมาณงานจะมีมากกว่าจำนวนบุคลากร แต่ก็เมื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครบตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้



การวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

| ลำดับ ที่ | ตำแหน่ง | เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๕๖๐ นาที่ | จำนวน ที่ ต้องการ (คน) | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน) | คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น |
|--------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--|--|
| ๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | ๑๗๕,๒๖๐ | ๒.๑๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | ๙๐,๗๒๐ | ๑.๑๐ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๓ | หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข | ๑๑๘,๗๔๐ | ๑.๔๓ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๑๒๓,๕๔๐ | ๑.๒๒ | ๑ | คงอยู่เท่าเดิม |
| ๕ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ๑๗๓,๓๔๐ | ๒.๐๙ | - | ปรับปรุงเป็น ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | |
| ๑ | พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑๓๑,๗๖๐ | ๑.๖๒ | ๒ | คงอยู่เท่าเดิม |
| รวมอัตรากำลัง | | | ๙.๕๘ | ๖ | |
| | | | เพิ่ม/ลด | | เพิ่ม ๑ลด ๑ |

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๐ คน และจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๖ คน ปริมาณงานตามสถิติการเก็บค่างานมีมากกว่าจำนวนคนปฏิบัติงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการสุขาภิบาล ซึ่งเนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงานได้ แต่เนื่องจากปริมาณภารกิจของกองสาธารณสุขมีความต้องการบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะจึงขอปรับลดตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล และปรับเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเพื่อให้สามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงาน เข้ามาช่วยสนับสนุนให้กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่



การวิเคราะห์วางแผนการใช้งำำลังคน

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลบ้านต๋อม

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|---|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้าน การ พัฒนา เศรษฐกิจ | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพให้ประชาชนและชุมชนหรือตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ - พัฒนาเส้นทางคมนาคม การขนส่ง โทรคมนาคมและไฟฟ้า - พัฒนาปรับปรุง พื้นฟูแหล่งน้ำ และระบบการส่งน้ำทางการเกษตรและระบบประปา - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน - ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - จพง.ธุรการ กองสาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - จพง. การเกษตร - จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยจพง.ป้องกัน - คณงานทั่วไป กองช่าง - พนักงานดับเพลิง |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบและนอกระบบ - สร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสาธารณสุข - ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาสถาบันครอบครัว | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน |



| | | |
|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา - อนุรักษ์ ป่าไม้ สืบสาน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย - ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของเด็ก เยาวชนและ ประชาชน | <p>สาธารณสุขฯ หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - จพง.ธุรการ กองสาธารณสุข |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> | <ul style="list-style-type: none"> - อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่กับการป้องกันการบุกรุกทำลายแหล่งน้ำ ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุฯ อื่นๆ - บ้านเมืองสะอาด ปลอดภัย มีการบริหารจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ชยะ น้ำเสีย หมอกควัน ไฟป่าและ แหล่งน้ำสำคัญอย่างมีส่วนร่วม | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - จพง.ธุรการ กองสาธารณสุข - จพง. การเกษตร - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - ผู้ช่วยจพง.ป้องกัน - พนักงานดับเพลิง -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านความ มั่นคง และความสงบ เรียบร้อย</p> | <ul style="list-style-type: none"> - การปกป้องและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน - การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นิติกร - จพง.เทศกิจ |



| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">- จพง.ป้องกันฯ- นักจัดการงานทั่วไป- ภารโรง- คนงานทั่วไป- พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกระดับ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการที่ดี | <ul style="list-style-type: none">- พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และส่งเสริมสนับสนุน- การมีส่วนร่วมของประชาชน- พัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี- การพัฒนาระบบสารสนเทศและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร | <ul style="list-style-type: none">- ปลัดเทศบาล- หัวหน้าสำนักปลัด- ผู้อำนวยการกองคลัง- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้- หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- นิติกร- นักทรัพยากรบุคคล- นักวิชาการจัดเก็บรายได้- นักวิชาการพัสดุ- เจ้าพนักงานพัสดุ- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี- นักจัดการงานทั่วไป- นักประชาสัมพันธ์- จพง. อูรกิจการคลัง- คนงานทั่วไป สำนักปลัด- คนขับรถยนต์ |



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านต่อม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ <p>ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานนิติการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษา - งานกิจการสภา <p>๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ <p>ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานนิติการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษา - งานกิจการสภา <p>๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |



| | | |
|--|--|--|
| <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานธุรการ <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ <ul style="list-style-type: none"> - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยาเสพติด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานธุรการ <p><u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานสุขาภิบาลชุมชนและสุขาภิบาลในสถานประกอบการ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> | <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานธุรการ <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ <ul style="list-style-type: none"> - งานหลักประกันสุขภาพ - งานยาเสพติด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานธุรการ <p><u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานสุขาภิบาลชุมชนและสุขาภิบาลในสถานประกอบการ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> | |
|--|--|--|



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านต่อม ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลบ้านต่อมจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--------------------|------|------|----------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กรอบอัตรากำลัง(เดิม) | | | | | | | | |
| ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| สำนักปลัดเทศบาล | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน (ขพ.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร (ขก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ขก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ขก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักประชาสัมพันธ์ (ขก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการศึกษา (ขก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ขง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ขก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานทะเบียน (ขง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานเทคนิค(ปง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเกษตร (ขง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบกรมฯ |
| ครู (ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบกรมฯ |
| ครู (ชำนาญการพิเศษ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | งบกรมฯ |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องห้า | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | จะสามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต่อมตง | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องไผ่ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ว่าง ๑ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่าง ๑ |
| คนงาน (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา | - | ๒ | ๒ | ๒ | +๒ | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | งบกรมฯ |



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--------------------|------|------|----------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กรอบอัตรากำลัง(เดิม) | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | งบกรมฯ |
| ภารโรง (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ว่าง |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| วิศวกรโยธา (ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างไฟฟ้า (ปง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ว่าง |
| คนงาน (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | ว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ต่อ)

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--------------------|------|------|----------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| รวม | ๕๙ | ๖๔ | ๖๔ | ๖๔ | +๖/-๑ | - | - | |



๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๔) | | | หมายเหตุ |
|----------------------------|---|------------------|------------------|------------------------|------------------|-----------------------------|---|------|------|--------------------------|------|------|---------------------------|--------|--------|------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | (ปลัดเทศบาล) นักบริหารงานเทศบาล | กลาง | ๑ | - | ๗๑๖,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๓๕,๗๒๐ | ๗๕๕,๕๐๐ | ๗๗๕,๐๘๐ | ว่างเต็ม |
| สำนักปลัดเทศบาล(๐๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | กลาง | ๑ | ๑ | ๖๔๕,๕๔๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๑๒๐ | ๑๙,๕๔๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๖๖๓,๙๖๐ | ๖๘๓,๔๐๐ | ๗๐๒,๙๖๐ | (๔๒,๖๒๐) |
| ๓ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๗๓,๕๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๔๘๖,๙๖๐ | ๕๐๖,๑๒๐ | ๕๑๖,๖๐๐ | (๓๗,๙๖๐) |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๐,๗๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๓๕,๑๖๐ | ๔๔๗,๒๔๐ | ๔๖๐,๓๒๐ | (๓๓,๕๖๐) |
| ๕ | นักพัฒนาชุมชน | ขพ | ๑ | ๑ | ๔๒๙,๑๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๕๖๐ | ๔๔๕,๕๖๐ | ๔๖๒,๐๐๐ | ๔๗๘,๕๖๐ | (๓๕,๗๖๐) |
| ๖ | นิติกร | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๓๗,๖๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๘,๔๐๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๔๕,๒๘๐ | ๒๕๕,๖๘๐ | ๒๖๒,๕๖๐ | (๑๙,๘๐๐) |
| ๗ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก/ขก | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| ๘ | นักทรัพยากรบุคคล | ขก. | ๑ | ๑ | ๓๗๖,๐๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | (๓๑,๓๔๐) |
| ๙ | นักจัดการงานทั่วไป | ขก. | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๔๖๒,๒๔๐ | (๓๕,๒๒๐) |
| ๑๐ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ขก. | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๔๗๕,๕๖๐ | (๓๖,๓๑๐) |
| ๑๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ขก. | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๔๗๕,๕๖๐ | (๓๖,๓๑๐) |
| ๑๒ | นักวิชาการศึกษา | ขก. | ๑ | ๑ | ๔๐๒,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๔๒,๓๒๐ | (๓๓,๕๖๐) |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ขง. | ๑ | ๑ | ๔๐๖,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๑๙,๘๘๐ | ๔๓๓,๐๘๐ | ๔๔๖,๕๒๐ | (๓๓,๘๘๐) |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว | ขง. | ๑ | ๑ | ๒๖๙,๘๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๒๘๐,๔๔๐ | ๒๙๑,๒๔๐ | ๓๐๖,๒๘๐ | (๒๒,๔๔๐) |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานเทศกิจ | ปง. | ๑ | ๑ | ๒๘๐,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๒๙๑,๒๘๐ | ๓๐๒,๒๘๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | (๑๙,๘๕๐) |
| ๑๖ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ขง. | ๑ | ๑ | ๒๔๙,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๒๕๙,๘๔๐ | ๒๖๙,๘๘๐ | ๒๘๐,๔๔๐ | (๒๐,๗๘๐) |
| ๑๗ | เจ้าพนักงานทะเบียน | ขง. | ๑ | ๑ | ๒๘๕,๘๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๒๙๖,๗๖๐ | ๓๐๗,๙๒๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | (๒๓,๘๒๐) |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ) | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๗๐,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๘๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๑๗๗,๘๘๐ | ๑๘๔,๖๘๐ | ๑๙๒,๑๒๐ | (๑๔,๒๒๐) |
| ๑๙ | พนักงานขับรถยนต์ | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๒๐ | พนักงานขับรถยนต์ | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม |
| ๒๑ | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม |
| ๒๒ | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต๋อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|----------|---|---|---------|---------|---|---|---|----|---|---|--------|--------|--------|---------|---------|---------|----------|
| ๒๓ | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๒๔ | ภารโรง | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๒๕ | พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๒๖ | พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๒๗ | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องห้า | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องห้า | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๒๙ | ครู | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๐ | ครู | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๑ | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋อมดง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต๋อมดง | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๓ | ครู | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๔ | ผู้ดูแลเด็ก(หัดช้) | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๕ | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องไผ่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องไผ่ | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๗ | ครู | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| ๓๘ | ผู้ดูแลเด็ก(หัดช้) | | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| กองคลัง(๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๑ | ๑ | ๖๗๓,๕๖๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๖๙๓,๑๒๐ | ๗๑๒,๘๐๐ | ๗๓๒,๓๖๐ | (๔๔,๙๓๐) |
| ๔๐ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๔๗,๒๔๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๖๐,๓๒๐ | ๔๗๙,๕๒๐ | ๔๘๖,๙๖๐ | (๓๕,๗๗๐) |
| ๔๑ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๗๔,๑๖๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๘๗,๘๘๐ | ๔๐๐,๕๖๐ | ๔๑๔,๐๐๐ | (๒๙,๖๘๐) |
| ๔๒ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๔๗๕,๕๖๐ | (๓๖,๓๑๐) |
| ๔๓ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๐๙,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | (๓๔,๑๑๐) |
| ๔๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม |
| ๔๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๒๕,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๒๔๐ | ๙,๓๖๐ | ๙,๖๐๐ | ๒๒๕,๙๖๐ | ๒๓๕,๓๒๐ | ๒๕๕,๒๘๐ | (๑๘,๘๘๐) |
| ๔๖ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง/ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม |
| กองช่าง(๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | กลาง | ๑ | ๑ | ๖๙๓,๑๒๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๒๐,๒๘๐ | ๗๑๒,๘๐๐ | ๗๓๒,๓๖๐ | ๗๕๒,๖๔๐ | (๔๖,๕๖๐) |
| ๔๘ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๔๑๑,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๒๕,๒๒๐ | ๔๓๘,๘๔๐ | ๔๕๒,๔๖๐ | ว่างเต็ม |
| ๔๙ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๐๘,๘๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๙๒๐ | ๕๒๔,๕๒๐ | ๕๔๐,๙๖๐ | ๕๕๗,๘๘๐ | (๔๐,๙๐๐) |

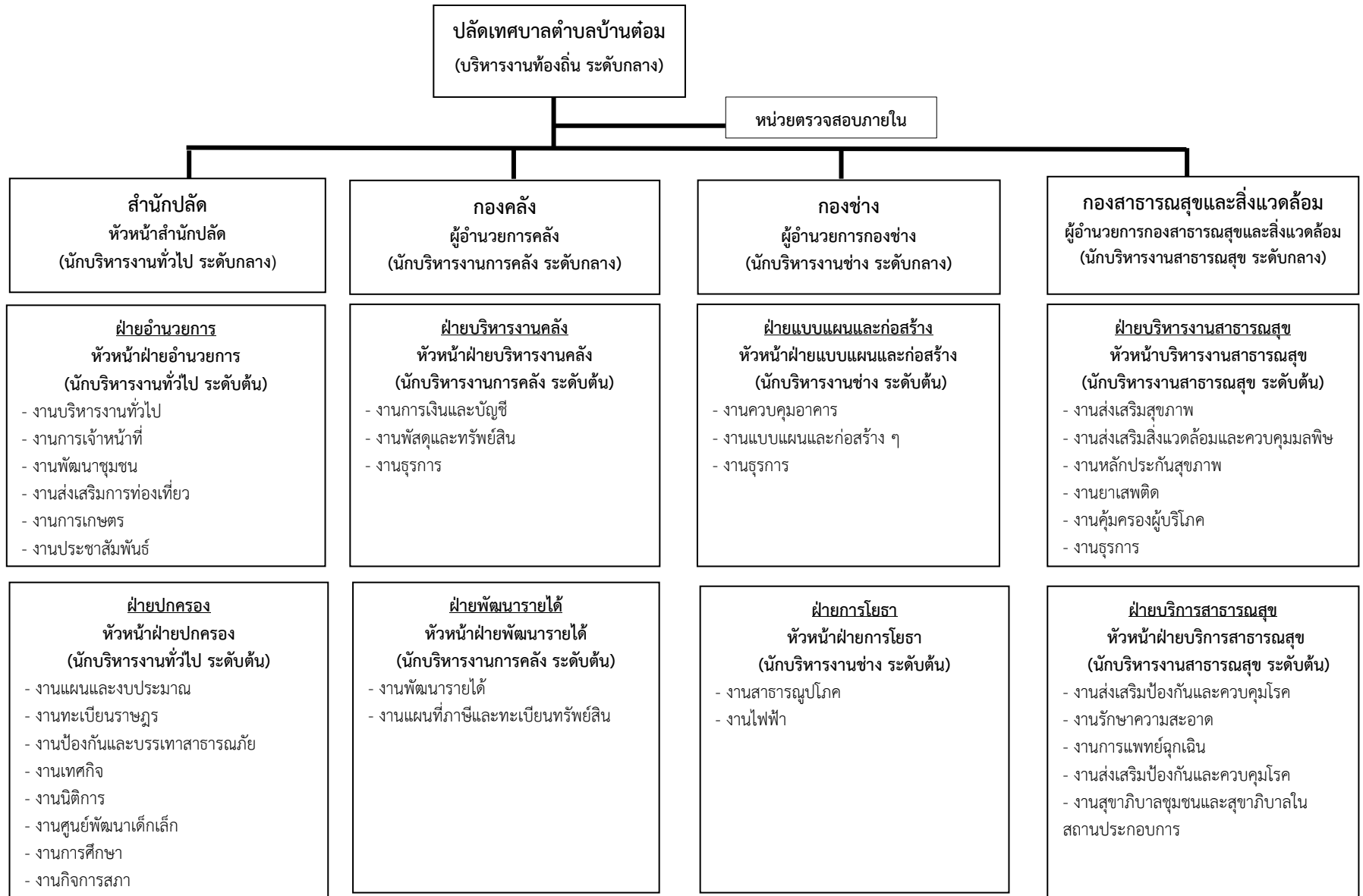


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต่อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------|----|----|------------|---------|----|----|----|----|---|---|---------|---------|---------|------------|------------|------------|----------|
| ๕๐ | วิศวกรโยธา | ปก./ขก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | (๒๘,๕๖๐) |
| ๕๑ | นายช่างโยธา | ขง. | ๑ | ๑ | ๓๓๓,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๓๓๕,๓๖๐ | ๓๓๕,๕๒๐ | ๓๔๖,๕๖๐ | (๒๖,๑๒๐) |
| ๕๒ | นายช่างโยธา | ปง./ขง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม |
| ๕๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ขง. | ๑ | ๑ | ๓๒๔,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๓๓๕,๕๒๐ | ๓๔๖,๕๖๐ | ๓๕๗,๗๒๐ | (๒๗,๐๓๐) |
| ๕๔ | นายช่างไฟฟ้า | ปง. | ๑ | ๑ | ๑๗๙,๘๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๔๐ | ๖,๙๖๐ | ๗,๔๔๐ | ๑๘๑,๖๘๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๑๙๖,๐๘๐ | (๑๔,๕๗๐) |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | (คุณวุฒิ) | ๑ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ว่างเต็ม |
| ๕๖ | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๗ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๙๖,๔๐๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๕๖๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๖๒๑,๙๖๐ | ๖๒๙,๙๐๐ | ๖๔๕,๘๔๐ | (๓๘,๕๐๐) |
| ๕๘ | นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๐,๗๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๓๗,๑๖๐ | ๔๔๗,๒๔๐ | ๔๖๐,๓๒๐ | (๓๓,๕๖๐) |
| ๕๙ | นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๔๐,๙๖๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๙๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๕๕๗,๘๘๐ | ๕๖๗,๘๘๐ | ๕๙๓,๘๘๐ | (๔๓,๕๘๐) |
| ๖๐ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ขง. | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๕๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ | ๑๖๕,๘๘๐ | ๑๗๑,๗๘๐ | ๑๗๘,๓๘๐ | ว่างเต็ม |
| ๖๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ขก. | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| ๖๒ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๖๓ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๔ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ขก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| ยอดรวม | | | ๖๔ | ๔๘ | ๑๖,๕๔๕,๓๖๐ | ๕๙ | ๖๔ | ๖๔ | ๖๔ | +๖ | - | - | ๘๕๐,๗๔๐ | ๕๘๘,๓๔๐ | ๕๒๘,๘๒๐ | ๑๗,๖๑๒,๑๐๐ | ๑๘,๑๓๐,๔๔๐ | ๑๘,๖๕๕,๒๖๐ | |
| ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | | ๒,๖๔๑,๘๘๕ | ๒,๗๑๙,๕๖๖ | ๒,๗๙๘,๒๘๙ | |
| รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | | ๒๐,๒๕๓,๙๘๕ | ๒๐,๘๕๐,๐๐๖ | ๒๑,๔๕๓,๕๔๙ | |
| ประมาณการรายจ่าย | | | | | | | | | | | | | | | | ๗๕,๕๕๐,๐๐๐ | ๗๘,๒๗๗,๕๐๐ | ๘๒,๑๙๑,๓๗๕ | |
| รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | ๒๗,๑๗ | ๒๖,๖๔ | ๒๖,๑๐ | |

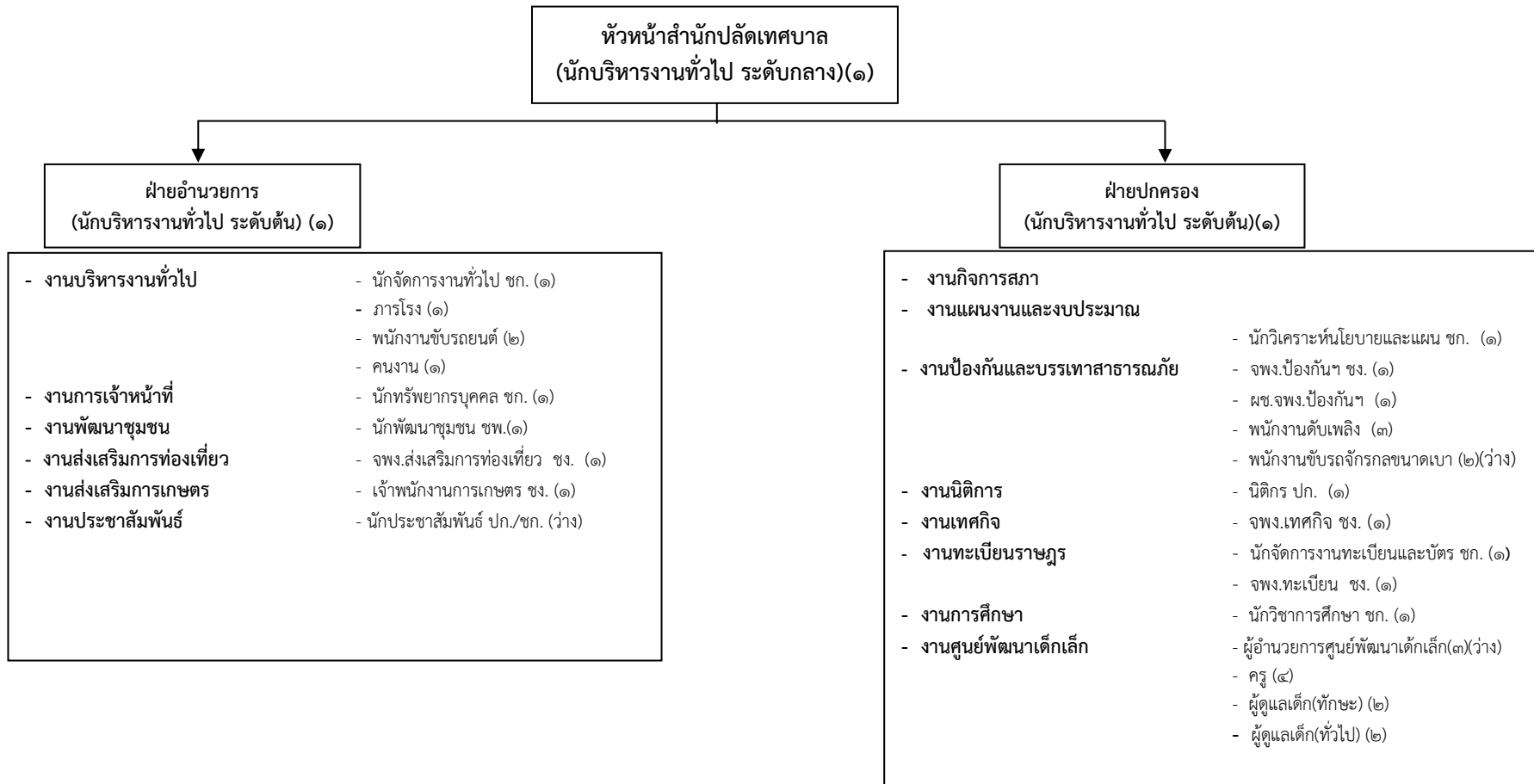


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านต่อม





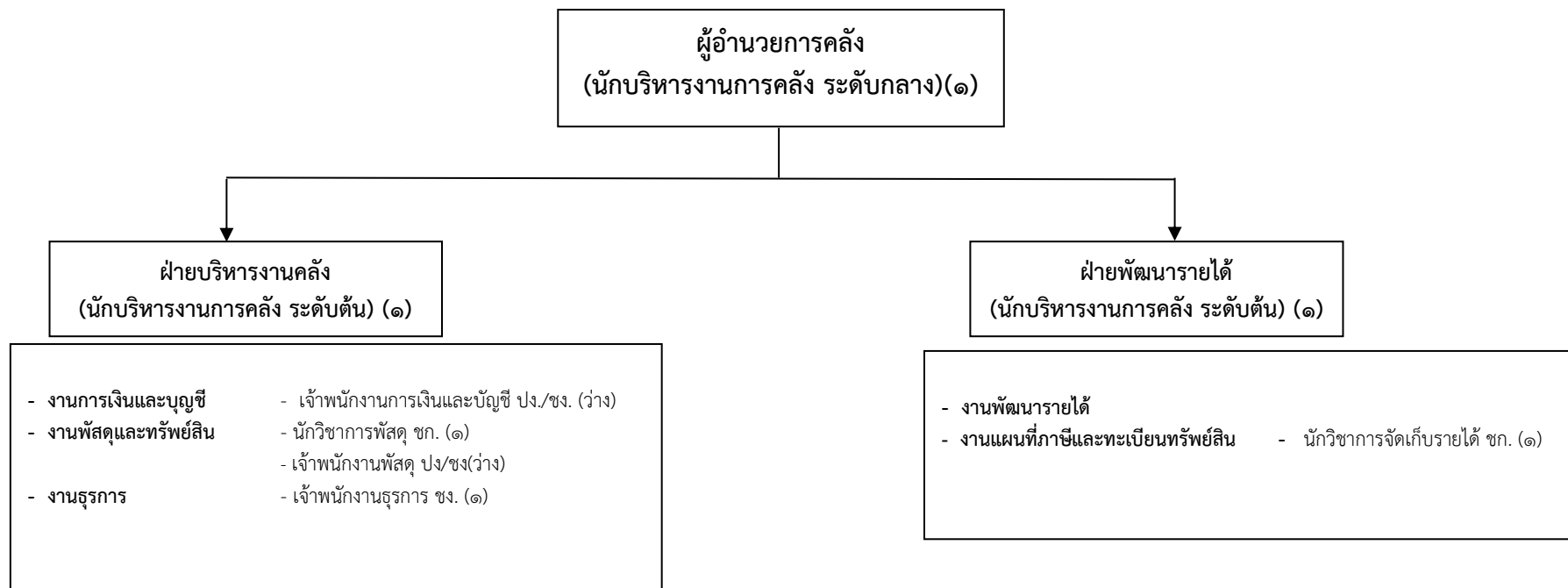
โครงสร้างสำนักปลัด



| ระดับ | อนก.กลาง | อนก.ต้น | ชพ. | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | ครูชำนาญการพิเศษ | ครูชำนาญการ | ครู | พนักงานตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-------------|-----|------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๒ | ๑ | ๕ | ๑ | ๕ | - | ๒ | ๑ | ๑ | ๓ | ๙ |



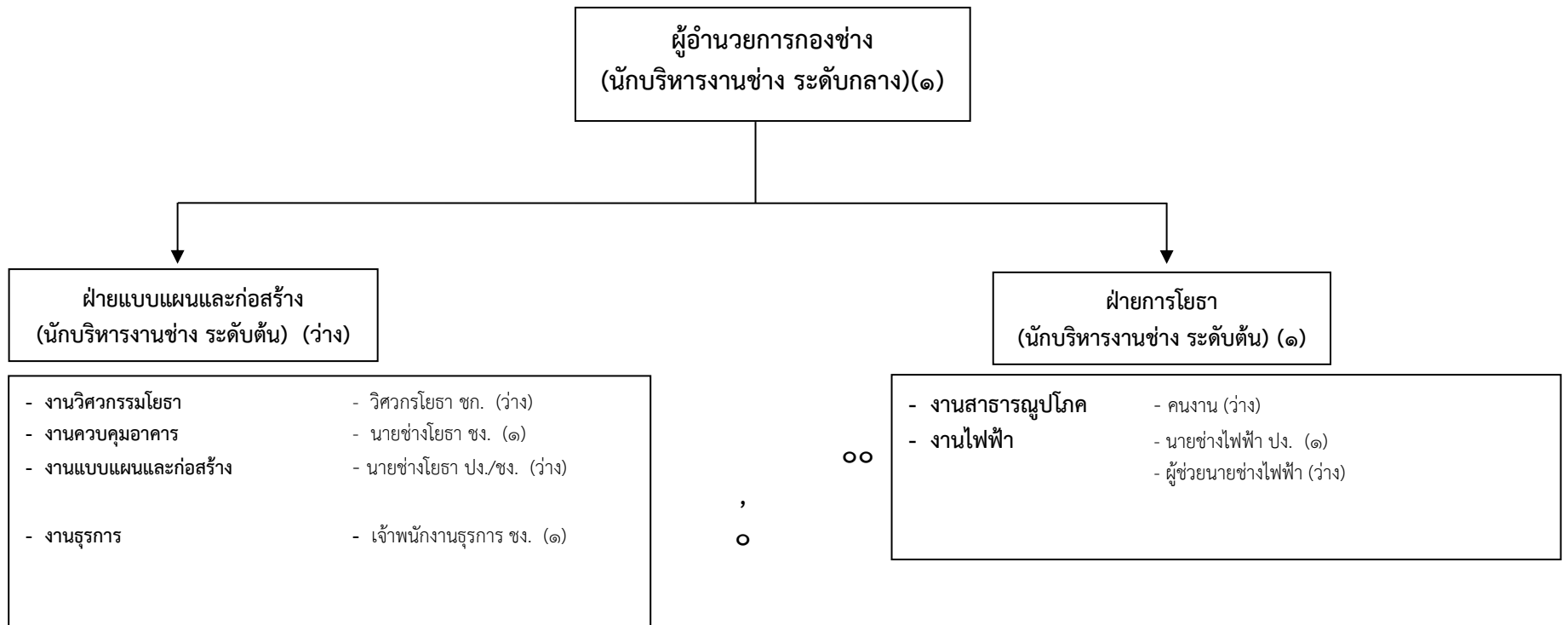
โครงสร้างกองคลัง



| ระดับ | อนก.กลาง | อนก.ต้น | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | พนักงานตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------|---------|-----|-----|-----|-----|------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๒ | ๒ | - | ๑ | - | - | - |



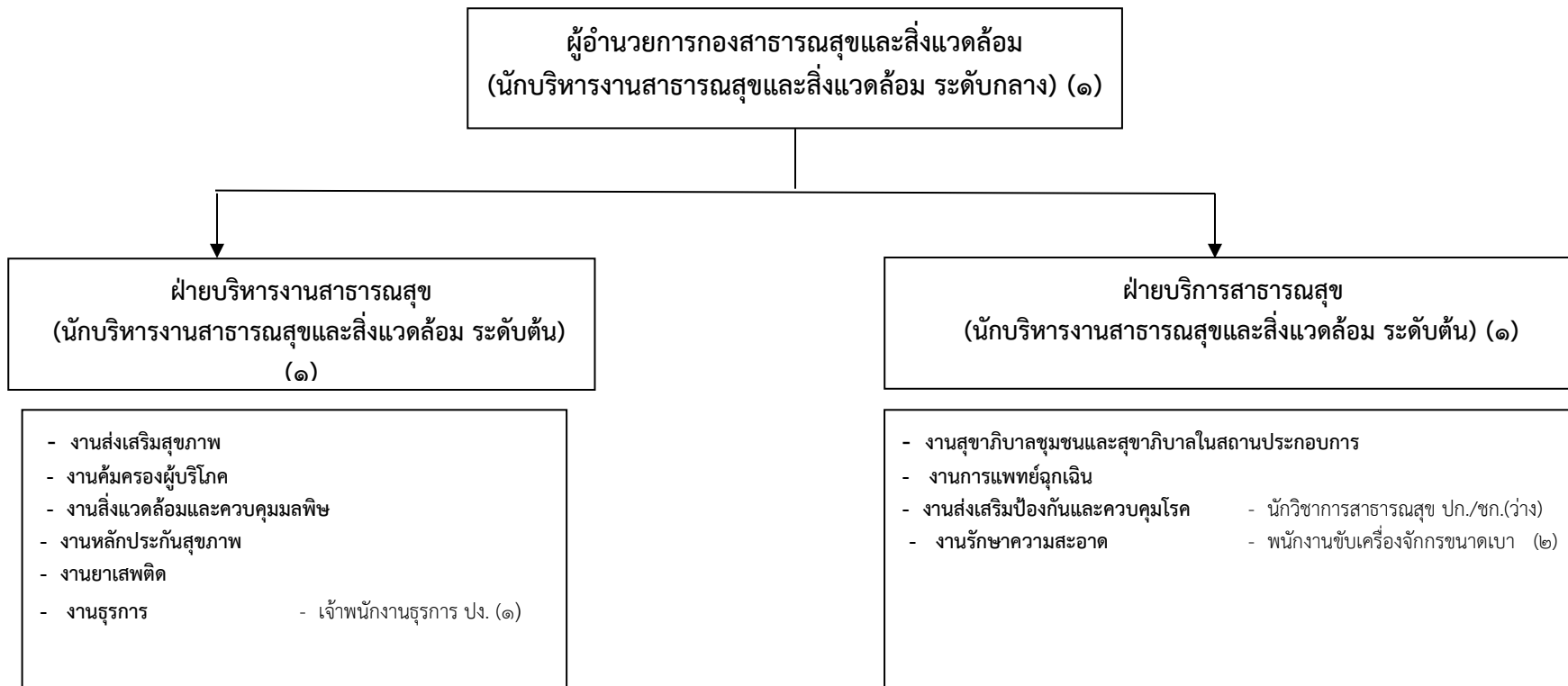
โครงสร้างกองช่าง



| ระดับ | อนก.กลาง | อนก.ต้น | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | พนักงานตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------|---------|-----|-----|-----|-----|------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | - | ๒ | ๑ | - | - |



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | อนก.กลาง | อนก.ต้น | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | พนักงานตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------|---------|-----|-----|-----|-----|------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๒ | - | - | - | ๑ | - | ๒ |



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) (๑) ว่าง

| ระดับ | อนก.กลาง | อนก.ต้น | ชก. | ปก. | ชง. | ปง. | พนักงานตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------|---------|-----|-----|-----|-----|------------------|-------------------|
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - |



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------|--------------------|--------------------|------------|---|--------------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ/ | |
| ๑ | - | - | ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานเทศบาล | กลาง | ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานเทศบาล | กลาง | ๕๔๘,๐๔๐ [[๒๒,๗๐๐ + ๖๘,๖๔๐] / ๒] X ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒) | ๗๑๖,๐๔๐ |
| ๒ | นายวิวัฒน์ ทิพนพทกุล | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป | กลาง | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป | กลาง | ๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๔๕,๘๔๐ |
| ๓ | นางประนอม จันทร์เชียงมา | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๗๓,๕๒๐ |
| ๔ | นายกิตติภากร จิตตะ | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๒๐,๗๒๐ |
| ๕ | นางบุญยานุช เก่งการ | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ขพ. | ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ขพ. | ๔๒๙,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๗๑,๑๒๐ |
| ๖ | นางสาวกัสสร ไพรี | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒) | - | - | ๒๓๗,๖๐๐ |
| ๗ | - | - | ๓๓-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก./ ชก | ๓๓-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ปก./ ชก | ๓๕๕,๓๒๐ [[๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐] / ๒] X ๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต๋อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------|-----------|------------------|--------------------------------------|------------|------------------|--------------------------------------|------------|----------------------------|---|---|---------|
| ๘ | นางสาวอารีรัตน์ กิจกมลวัฒน์ | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒) | - | - | ๓๗๖,๐๘๐ |
| ๙ | นางสาวอัจฉราวรรณ บุญเต็ม | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒) | - | - | ๔๒๒,๖๔๐ |
| ๑๐ | นางสุทธาทิพ เสมอใจ | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชก. | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชก. | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒) | - | - | ๔๓๕,๗๒๐ |
| ๑๑ | นางกัณฐ์ชัช ทวีโค | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒) | - | - | ๔๓๕,๗๒๐ |
| ๑๒ | นางสาววาสนา ศรีมันตะ | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒) | - | - | ๔๐๒,๗๒๐ |
| ๑๓ | จำเริญวีระชน วัฒนหัตติ | ปวส. | ๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐ X ๑๒) | - | - | ๔๐๖,๔๔๐ |
| ๑๔ | นางสาวภรณ์วิทย์ วิชัยโน | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑ | เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว | ชง. | ๓๓-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑ | เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว | ชง. | ๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ X ๑๒) | - | - | ๒๖๙,๘๘๐ |
| ๑๕ | นายชุตติเดช สมศรี | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ | เจ้าพนักงานเทคนิค | ปง/ ชง. | ๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ | เจ้าพนักงานเทคนิค | ปง/ ชง. | ๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒) | - | - | ๒๘๐,๔๔๐ |
| ๑๖ | ว่าที่ร้อยโทไกรสิงห์ วงศ์ปัญญา | ปวส. | ๓๓-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ชง. | ๓๓-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ชง. | ๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ X ๑๒) | - | - | ๒๔๙,๓๖๐ |
| ๑๗ | นางศุภภัคณาญ มั่งมูล | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ | เจ้าพนักงานทะเบียน | ชง. | ๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ | เจ้าพนักงานทะเบียน | ชง. | ๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐ X ๑๒) | - | - | ๒๘๕,๘๔๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต่อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------|-----------|------------------|----------------------------|------------|------------------|----------------------------|------------|--|--------------------------|--------------------------|---------|
| ๑๘ | นายวีระสันต์ ใหม่เนา | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | กลาง | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | กลาง | ๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๗๓,๕๖๐ |
| ๑๙ | นางอัจฉราภรณ์ เกียรติสกุลคุณ | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | ๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๔๗,๒๔๐ |
| ๒๐ | นางสาวพรณิภา ภูวงษ์ | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๓๗๔,๑๖๐ |
| ๒๑ | นางเปมิกา บุญยีน | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒) | - | - | ๔๓๕,๗๒๐ |
| ๒๒ | นางตรีรัตน์ สุदानนท์ | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒) | - | - | ๔๐๙,๓๒๐ |
| ๒๓ | - | - | ๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ ชง. | ๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ [[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒) | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ |
| ๒๔ | นางณุณิกา รัฐบำรุง | ปวส. | ๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒) | - | - | ๒๒๕,๗๒๐ |
| ๒๕ | นายวุฒิชัย ใหม่ดี | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง | กลาง | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง | กลาง | ๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๙๓,๑๒๐ |
| ๒๖ | - | - | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นักบริหารงานช่าง | ต้น | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | นักบริหารงานช่าง | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ [[(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒) | - (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๓๙๓,๖๐๐ |
| ๒๗ | นายปิยะ ทองพันธ์ | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | นักบริหารงานช่าง | ต้น | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | นักบริหารงานช่าง | ต้น | ๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๕๐๘,๘๐๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต๋อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|-----------|------------------|---|---------|------------------|--|---------|---|--------------------------|--------------------------|---------|
| ๒๘ | นายอุดมศักดิ์ ต๊ะใจ | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก. | ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๒๙ | นายไกรวุฒิ บุญธรรม | ปวส. | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ชง. | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ชง. | ๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ X ๑๒) | - | - | ๓๑๓,๔๔๐ |
| ๓๐ | - | - | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ [[๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒) | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ |
| ๓๑ | นางศิริพร ดวงแก้ว | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ X ๑๒) | - | - | ๓๒๔,๓๖๐ |
| ๓๒ | สิบทิคมสันต์ สินธุชลไพศาล | ปวส. | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปง. | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปง. | ๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐ X ๑๒) | - | - | ๑๗๔,๘๔๐ |
| ๓๓ | นางสาวสิริพรรณ แผ้วเกษม | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | กลาง | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | กลาง | ๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒) | ๕๙๖,๔๐๐ |
| ๓๔ | นายธีภพ สงวนใจ | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ | นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | ต้น | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ | นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | ต้น | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๒๐,๗๒๐ |
| ๓๕ | นายสวิง คล่องแคล่ว | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | ต้น | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | ต้น | ๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ X ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๕๔๐,๙๖๐ |
| ๓๖ | - | - | ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ X ๑๒) | - | ๖,๖๖๐ (๕๕๕ X ๑๒) | ๑๕๙,๔๒๐ |
| ๓๗ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านร่องห้า | - | - | - | - | - |
| ๓๘ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านต๋อมดง | - | - | - | - | - |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต๋อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|------------|------------------|--|-----------|------------------|--|-----------|-----------------|---|---|---------|
| ๓๙ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องไม้ | - | - | - | - | - |
| ๔๐ | นางธมน วงศ์वालแก้ว | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๒๑๗ | ครู | ชพ. | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๒๑๗ | ครู | ชพ. | - | - | - | - |
| ๔๑ | นางสมพร เหมียงหอม | ปริญญาโท | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๒๑๕ | ครู | ชพ. | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๒๑๕ | ครู | ชพ. | - | - | - | - |
| ๔๒ | นางสุพรรณ กาเวช | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๒๑๖ | ครู | ชก. | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๒๑๖ | ครู | ชก. | - | - | - | - |
| ๔๓ | นางแสงเทียน ยอดอ้อย | ปริญญาตรี | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๔๕๗ | ครู | - | ๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๒-๔๕๗ | ครู | - | - | - | - | - |
| ๔๔ | นางณัฐรภา บำรุง | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทั่วไป) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทั่วไป) | - | - | - | - |
| ๔๕ | นางสาวพรพุกษา จินะใจหาญ | ปริญญา | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทั่วไป) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทั่วไป) | - | - | - | - |
| ๔๖ | นางสาวอ้อย ศุภจิตร์ | ปริญญาตรี. | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | - |
| ๔๗ | นางสาวจิรพร ทวีเชื้อ | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | - |
| ๔๘ | นายอาคม กาศิป์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | ๑๗๐,๖๔๐ | - | - | ๑๗๐,๖๔๐ |
| | | | | | | | | | (๑๔,๒๒๐ X ๑๒) | - | - | |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต่อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|-----------|---|--|---|------------------------------------|----------------------------|---|---|---|
| ๔๙ | - | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๐ | นายสมบัติ นามเมือง | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๑ | | | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๒ | นายปิยะพงษ์ รุ่งรังษี | ม.๖ | - | พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๓ | | | - | พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๔ | นายจักรพงษ์ อ้อยกาม | ม.๖ | - | พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๕ | นายรุ่งวัฒนา กาวิชัย | ม.๖ | - | ภารโรง (ทั่วไป) | - | ภารโรง (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๖ | นายวรณ พยอต่อ | ปริญญาตรี | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๗ | นายวรกร ใฝ่ใจ | ม.๖. | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา | - | พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๕๘ | นางสาววรรณิ์ เกสรพันธุ์ | ปริญญาตรี | - | คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | - | คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านต่อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|-----|------------------|--------------------------------|----------|------------------|--------------------------------|----------|--|---|---|---------|
| ๕๙ | - | - | ๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒) | | | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๖๐ | - | - | ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒) | | | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๖๑ | - | - | ๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | | ๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒) | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ |
| ๖๒ | - | - | - | คนงานทั่วไป | ทั่วไป | - | คนงานทั่วไป | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๖๓ | นายพงษ์ศักดิ์ ดวงไชยา | ม.๖ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |
| ๖๔ | นายศรีวรรณ อุจิณา | ม.๖ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | - |



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ที่ไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๑ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๑ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๑ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐



ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วน รายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านต้อม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมดังกล่าวอย่างเคร่งครัด และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน



ภาคผนวก

