

ประกาศเทศบาลตำบลบ้านสา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านสา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยวางแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

และโดยความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านสา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

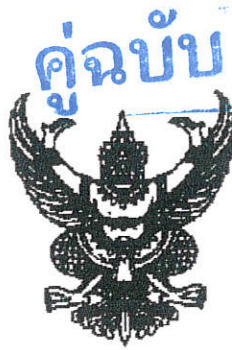
(นายทรงธิดักดิ์ ทิพย์คำ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

ชื่อ
นาม
รอง
เลขที่



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลบ้านสา
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านสา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านสา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยวางแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

และโดยความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านสา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทรงธิดักดิ์ ทิพย์คำ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

ชื่อ
นาม
รอง
เลขที่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านสาغ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ที่ พย ๕๕๖๐๑ /

วันที่

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสาغ

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านสาغ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยวางแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี นั้น

และโดยความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และรายงานให้จังหวัดทราบต่อไป

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) หมวด ๒ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗

๒. หนังสือที่ว่าการอำเภอเมืองพะเยา เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเสนอ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านสาغเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามปริมาณงาน คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ขออนุมัติลงนามในประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อ ก.ท.จ.พะเยารับทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางยุวธิดา พลเมืองดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด ทต.บ้านสา..... เพื่อโปรดพิจารณา



(นางประนอม วังคำฟู)
หัวหน้าสำนักปลัด

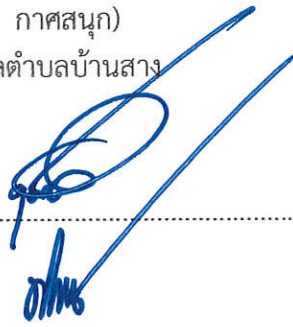
ความเห็นของปลัด ทต.บ้านสา..... พร้อม

ว่าที่ร้อยตรี



(ณรงค์ กาศสนุก)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านสา

ความเห็นของนายก ทต.บ้านสา.....



(นายทรงธิตักดิ์ ทิพย์คำ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลบ้านสา
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



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

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสา นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากร การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านสา และสามารถดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลบ้านสา สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านสา อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลบ้านสา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๓๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๔๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๔๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้าง	๖๖
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุม	
- เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง	



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านสา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริการงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านสา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยาก และคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำ แผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านสาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสาว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา(ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลบ้านสาว

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านสาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสาวดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านสาวให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสาว มีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถตอบสนองการ ปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบ้านสาว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านสา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านสาเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลบ้านสา มีดังนี้

ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรนางบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์ นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปีดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

๓.๑.๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม



๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลบ้านสา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุกกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้ เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย



๓.๑.๒ 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 โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องของผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขูปการ
- (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 และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านสา จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลบ้านสา ดังนี้

พนักงานเทศบาล: ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลบ้านสาเป็นเทศบาลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้ ๑.พนักงานจ้างทั่วไป ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ



๓.๑.๓ กฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ “มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้” ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้นส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

๓.๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จากสถานะของประเทศ และบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ในปี ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี



(๓) ผลผลิตการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทาน

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ซึ่งให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ เทศบาลตำบลบ้านสา จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล

งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การควบคุมการประกอบ การค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไข



เหตุรำคาญและมลภาวะ งานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางแผนโครงการสำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา นโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติ ในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา งานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและ เยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลบ้านสาโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลบ้านสาให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรร เงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำ งบทดลองประจำปี ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้ เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๓.๑.๕ แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”



พันธกิจ

- พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิม และขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายมูลค่าการค้าชายแดน
- ส่งเสริมและพัฒนาการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม
- ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
- ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและการค้าการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เป้าประสงค์

- ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น และช่องทางการตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น
- จังหวัดมีมูลค่าการค้า การลงทุน และการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย และอินทรีย์
- ขับเคลื่อนและขยายผลโครงการตามแนวพระราชดำริ
- พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- พัฒนาการค้า การลงทุน

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการผลิตปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และโอกาสทางการตลาด การประชาสัมพันธ์และด้านการตลาด
- สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรและภาคธุรกิจ อบรมพัฒนาทักษะความรู้ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง พร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวตลอดปี ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่การให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานในระดับสากล
- ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- พัฒนาความพร้อมบุคลากรด้านภาษา สนับสนุนข้อมูลด้านกฎ ระเบียบและการอำนวยความสะดวกทางการค้าเพื่อการส่งออก สนับสนุนการเชื่อมโยงตลาดการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) อาเซียน (AEC) และประเทศอื่นๆ
- พัฒนาเส้นทางคมนาคม การวางระบบผังเมือง และการให้บริการเชื่อมต่อในระบบ โลจิสติกส์รองรับการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (North – South Economic Corridor)
- พัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน
- ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศในกลุ่ม GMS และการส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

เป้าประสงค์

๑. จังหวัดมีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๒. แหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการทางการท่องเที่ยว มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. การพัฒนามาตรฐานและบุคลากร
๔. การบริหารจัดการ
๕. การประชาสัมพันธ์และการตลาด

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. จังหวัดมีเส้นทางคมนาคมและการให้บริการเชื่อมต่อระบบโลจิสติกส์ รองรับการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor)
๒. ประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ประชาชนมีไฟฟ้า ประปา ใช้อย่างทั่วถึง
๔. จังหวัดมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๕. จังหวัดมีความพร้อมในการรองรับโครงการก่อสร้างตามแผนพัฒนาเมือง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาเมือง
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม
๕. วางโครงข่ายระบบสื่อสารโทรคมนาคม
๖. ศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโครงการ

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างคุณค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

ประชาชนจังหวัดพะเยามีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเข้มแข็ง ภายใต้อาณาเขต

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัย
๒. สร้างสังคมเอื้ออาทร ภายใต้อัตลักษณ์ คุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และอาเซียน



แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และครอบครัวให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและด้านการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในการมีส่วนร่วมของชุมชน
๔. ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๕. สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาเครือข่าย
๖. ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะภาษาและความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป้าประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ และลดการเกิดภาวะโลกร้อน
กลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและเพิ่มพื้นที่สีเขียวสร้างความสมบูรณ์ในทุกพื้นที่
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๔. ส่งเสริมให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง
 - ๑.๑ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๑.๒ สร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๓ ส่งเสริมการปลูกไม้ ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง และเพาะชำกล้าไม้เพื่อแจกจ่าย แก่ประชาชน และหน่วยงานนำไปปลูกเพื่อพื้นที่สีเขียว
๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ
 - ๒.๑ ก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธาร ปลูกแฝกตามแนวพระราชดำริ
 - ๒.๒ ฝักระวังและพัฒนาแหล่งน้ำสำคัญ
 - ๒.๓ บริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการอุปโภค บริโภคของชุมชน
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
 - ๓.๑ รมรงค์ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้มาตรการบังคับในการลดการเกิดหมอกควัน และไฟป่า
 - ๓.๒ ผลักดัน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคงปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง
กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพิทักษ์ รักษาสถาบันหลักของชาติ
๒. ป้องกันปราบปรามและบำบัดยาเสพติดภายใต้กลไกประชาธิรัฐ
๓. เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดนของจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และกลุ่มพลังมวลชนให้แสดงออกถึงความ
จงรักภักดี ต่อสถาบันของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๑. บูรณาการสกัดการนำเข้า เฝาระวังกลุ่มเสี่ยง จัดกุมผู้ค้า บำบัดผู้เสพ
๒. บูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
๓. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่ ตลอดจนเยาวชนเพื่อเตรียม
ความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบ
เศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน
๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว
อย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาองค์ความรู้ ระบบผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทาง
การเกษตร และเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่าง
มีคุณภาพและ มาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกันกำหนด
วาระการพัฒนา เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง
๒. การส่งเสริมอนุรักษ์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น



๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาประชาชนคนในชุมชนและท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
๖. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิต ภายใต้การอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียน
๗. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน
๒. พัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปท. เพื่อการสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. ปกป้อง เติบโต เศรษฐกิจ ศาสนา พระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการทำงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านสาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา “แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านสาว จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การควบคุมการประกอบ



การคำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่วอนามัย งานด้านสุขศึกษา การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางโครงการสำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา งานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลบ้านสาโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลบ้านสาให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔.หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๖. แผนพัฒนาอำเภอ

ด้วยคณะกรรมการบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ อำเภอเมืองพะเยา ได้ทบทวนแผนพัฒนาอำเภอเมืองพะเยา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้แผนพัฒนาอำเภอเมืองพะเยา ๕ ปี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายรัฐบาล



แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาภูมิภาค และแผนพัฒนาจังหวัด ภายใต้นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีจัดทำแผนต่างๆ ของคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาภาค (ก.บ.ภ) และสอดคล้องกับปัญหา รวมทั้งความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๑/๑ และ ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอ และตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ จึงมีการประกาศใช้แผนพัฒนาอำเภอเมืองพะเยา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้ทุกภาคส่วนร่วมกันนำแผนพัฒนาอำเภอไปสู่การปฏิบัติโดยพร้อมเพรียงกัน โดยมีเนื้อหา ดังนี้

๑. เป้าหมายการพัฒนา : เมืองแห่งการท่องเที่ยว เกียวเนื่องเศรษฐกิจชุมชน ผู้คนเปี่ยมสุข

๒. พันธกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวรวมถึงแหล่งท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ อย่างเป็นระบบ สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนในเชิงการเรียนรู้สู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

๒.๒ ส่งเสริมและสร้างชุมชนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมเป็นเจ้าของและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านการผลิต การบริโภค การตลาด การระดมทุน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อให้เกิดพลังการพัฒนาจากความต้องการของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๒.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศและเทคโนโลยีมาหนุนเสริมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งดิน น้ำ และป่าไม้

๓. วัตถุประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความมั่นคง ในการดำรงชีวิต เศรษฐกิจชุมชนขยายตัวเพิ่มขึ้น ด้วยรายได้หลักจากการเกษตรและการท่องเที่ยว ภายใต้การพัฒนาที่อนุรักษ์ให้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชุมชนมีเอกลักษณ์โดดเด่นทรงคุณค่า

๔. ประเด็นการพัฒนาอำเภอ

๔.๑ ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีให้มีความโดดเด่นบนพื้นฐานอัตลักษณ์ของชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

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

๔.๓ ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหาทางสังคมในทุกมิติ รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค



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

เทศบาลตำบลบ้านสา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนแผนพัฒนาอำเภอตามเป้าหมายการพัฒนา:เมืองแห่งการท่องเที่ยว เกี่ยวเนื่องเศรษฐกิจชุมชนผู้คนเปี่ยมสุข ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านสา จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนพัฒนาอำเภอ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล

งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การควบคุมการประกอบการค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางแผนโครงการสำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา นโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา งานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลบ้านสา โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลบ้านสาให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง

การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทร่องประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล

ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย



๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๗.แผนพัฒนาตำบล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“ สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล สู้บ้านสาจน้าวอยู่อย่างยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านสา มีทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทาง การเกษตร และเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน
- ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง โทรคมนาคม ไฟฟ้า และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ
- ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ ระบบประปา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเกษตร
- ๑.๔ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านพัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และ วัฒนธรรม

- ๒.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๒ อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยที่ดีแก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสวัสดิการประชาชน เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
- ๒.๕ พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๖ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ พัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการด้านมลภาวะ เกี่ยวกับการกำจัดขยะน้ำเสีย หมอกควัน ฯลฯ



ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

- ๔.๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม อาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.๓ ปกป้องและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เสริมสร้างความปรองดอง และสมานฉันท์ของคนในชาติเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่างๆ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ๕.๑ บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
- ๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านสา ตามแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลทั้ง ๕ ด้าน จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการ กำหนดตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อ ทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ ต่อประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านสาโดยกำหนดตำแหน่งดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง โทรคมนาคม ไฟฟ้า และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ ระบบประปา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการเกษตร พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ตำแหน่งข้าราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านที่ ๑ ที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีดังนี้

- ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)
- ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
- ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน
- ตำแหน่ง นายช่างโยธา อาวุโส
- ตำแหน่ง นายช่างโยธา ชำนาญงาน
- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ
- ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ

จากแนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาและ ซ่อมแซมถนน ท่อระบายน้ำ โครงการปรับปรุงสวนเฉลิมพระเกียรติฯ พัฒนาการขยายระบบประปาหรือ ก่อสร้างประปาบาดาลหมู่บ้านพัฒนาการขยายเขตไฟฟ้า พัฒนาการขุดลอกคูคลองเพื่อการเกษตร โครงการ ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาบาดาลโครงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะโครงการจัดซื้อวัสดุทางการเกษตร โครงการขุดลอกคูคลองเพื่อการเกษตร โครงการดำเนินงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ประจำตำบลบ้านสา โครงการส่งเสริมการผลิตและการใช้จุลินทรีย์ปกป้องพืชป้องกันและกำจัดโรคพืชที่เกิดจาก เชื้อรา โครงการส่งเสริมการผลิตสารป้องกันกำจัดโรคและแมลงศัตรูพืช จากพืชสมุนไพรและวัตถุดิบธรรมชาติ



โครงการส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพที่ดีตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงกำหนดกรอบเพื่อให้การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพที่ดีตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังสามปีเพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และ วัฒนธรรม

๒.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

๒.๒ อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยที่ดีแก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสวัสดิการประชาชน เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง

๒.๕ พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๖ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ พัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตำแหน่งข้าราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านที่ ๒ ที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีดังนี้

ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)

ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)

จากแนวทางการพัฒนา เพื่อการส่งเสริมด้านพัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และ วัฒนธรรม เช่นการจัดทำโครงการจัดกิจกรรมงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านสา โครงการจัดอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนตำบลบ้านสา โครงการพัฒนาศักยภาพการขับเคลื่อนเครือข่ายสภาเด็กและเยาวชนตำบลบ้านสา โครงการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านสา โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชนเนื่องในวันเด็กแห่งชาติ โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา ค่าอาหารเสริม(นม) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โครงการป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า โครงการอบรมการป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๖ (COVID ๑๙) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โครงการพัฒนาเครือข่ายพิทักษ์สิทธิเด็ก สตรี และเยาวชน โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรีตำบลบ้านสา โครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัว (ศพค) โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการพัฒนาสังคม โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพตำบลบ้านสา โครงการสนับสนุนการแข่งขันกีฬาเพื่อสุขภาพ โครงการจัดกิจกรรมเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐ โครงการจัดกิจกรรมวันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร โครงการประเพณีบวงสรวงพ่อขุนงำเมือง โครงการประเพณีสงกรานต์น้ำพระธาตุวัดโบสถ์ โครงการประเพณีสงกรานต์น้ำพระธาตุวัดศรีบุญเรือง หมู่ ๑ (วัดบ้านสาใต้) โครงการวันแม่แห่งชาติ โครงการสนับสนุนการจัดงานวันปืยมหาราช



โครงการสืบสานและอนุรักษ์ประเพณีลอยกระทง โครงการสืบสานและอนุรักษ์ประเพณีวันเข้าพรรษา
โครงการสืบสานและอนุรักษ์ประเพณีวันสงกรานต์

จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังสามปีเพื่อให้บรรลุตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการด้านมลภาวะเกี่ยวกับการกำจัดขยะ น้ำเสีย หมอกควัน ฯลฯ

ตำแหน่งข้าราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านที่ ๓ ที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีดังนี้

ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)

ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ

จากแนวทางการพัฒนา โครงการปรับปรุงสวนเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของ
ประชาชน โครงการกำจัดขยะแบบครบวงจร โครงการบริหารจัดการน้ำเสียจากโรงงานปลาต้ม โครงการ
อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ โครงการอนุรักษ์
พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยาม
บรมราชกุมารีฯ

เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังสามปีเพื่อให้บรรลุตามแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๔.๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม อาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๔.๓ ปกป้องและเงินทุนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เสริมสร้างความปรองดอง

และสมานฉันท์ของคนในชาติเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยต่าง ๆ

ตำแหน่งข้าราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านที่ ๔ ที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัดเทศบาล)

๒. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

๓. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)

๔. ตำแหน่ง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)

๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน

๗. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

๘. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ

๙. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ

๑๐.ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ



๑๑. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

จากแนวทางการพัฒนา เพื่อส่งเสริมป้องกันเหตุทึนสถาบันพระมหากษัตริย์ตามโครงการประกอบพิธีการส่งเสริม ปกป้อง และเหตุทึนสถาบันพระมหากษัตริย์ โครงการจัดกิจกรรมเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐ โครงการจัดกิจกรรมวันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระปรมินทร มหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลปีใหม่ เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนในช่วงเทศกาลต่างๆ ประชาชนได้รับความปลอดภัยบนท้องถนน โครงการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ โครงการฝึกอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น โครงการฝึกอบรมการเฝ้าระวังป้องกันเด็กจมน้ำ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โครงการอบรมการมีส่วนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหามอกควันและไฟฟ้า โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อให้ประชาชนตำบลบ้านสาได้รับความรู้เกี่ยวกับเอดส์และยาเสพติดเพิ่มขึ้น สามารถป้องกันไม่ให้ปัญหาใหม่เกิดขึ้นในพื้นที่ และสามารถสร้างความยั่งยืนไม่ให้ปัญหายาเสพติดหวนกลับมาก่อให้เกิดปัญหาต่อประชาชนในพื้นที่จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังสามปีเพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๑ บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม

๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ตำแหน่งข้าราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านที่ ๕ ที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)
๒. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
๓. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)
๔. ตำแหน่ง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)
๕. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๖. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๙. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๐. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๑. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
๑๒. ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ
๑๓. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
๑๔. ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
๑๕. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๑๖. ตำแหน่ง นายช่างโยธาอาวุโส
๑๗. ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน



จากแนวทางการพัฒนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านบริหารจัดการที่ดีตาม
โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการที่ดี ระเบียบกฎหมายที่
เกี่ยวข้องให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงาน

โครงการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม โครงการจัดอบรม พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

โครงการ ๕ ส ประชาชนที่มาติดต่อราชการได้รับความสะดวกจากการมาใช้บริการสถานที่ทำงานมีความน่าอยู่
เอื้อต่อการทำงาน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังสามปีเพื่อให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕

จากการวิเคราะห์ว่า เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ
ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาสามปี จึงจำเป็นจะต้องคำนึงถึงปริมาณงาน มีการ
เปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน
เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จะต้องตอบสนองความ
ต้องการของประชาชน เพราะเป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน สิ่งไหนที่จะทำให้
ประชาชนได้รับความสะดวกสบายเราก็ต้องทำ ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับ
แผนการ/โครงการ และปริมาณงานในแผนพัฒนาสามปี จึงจำเป็นจะต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม
กับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อ
ราชการ นำพาองค์กรประสบความสำเร็จ งานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

๓.๑.๙. นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”
ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ โดยได้เสริมสร้าง
และกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ
โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่ม
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาไกลเพื่อการกระจายทรัพยากรและ
การบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็น
ศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง
ให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้
ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการ
พัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดประชาชน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งเป็นองค์กร
ที่ขับเคลื่อนแนวคิดดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนา
ขีดสมรรถนะในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ อย่างมั่นคง
ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาบุคลากร และการกำหนดอัตร
ากำลังคน ในองค์กร จึงสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลตำบลบ้านสา มีความตระหนักในขีดความสามารถที่จะ
รองรับนโยบาย และพร้อมที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล โดยได้จัดสรรอัตรากำลังคน ให้พร้อมโดยบรรจุ
กำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)



๓.๑.๑๐ นโยบายผู้บริหาร

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๔.๕ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้ดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่น โดยการดำเนินโครงการแผนงานต่างๆ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ประชาชนในท้องถิ่นได้รับความเดือดร้อน การดำเนินงานที่ผ่านมาได้ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความกินดีอยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีและให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ ผู้บริหารท้องถิ่น จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นที่สำคัญด้านต่างๆ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ด้านการอาชีพ - รายได้

- ๑.๑ สนับสนุนการจัดตั้ง กองทุนส่งเสริมอาชีพ ทุกอาชีพ แก่กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มต้นกล้าอาชีพ
- ๑.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ OTOP ทุกกลุ่มโดยการส่งเสริมการตลาด
- ๑.๓ ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยน้อมนำเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ให้ความรู้ตามแนวพระราชดำริแก่ประชาชน
- ๑.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงาน ภายในเทศบาลตำบล

๒. ด้านการเกษตร

- ๒.๑ สนับสนุนให้มีแหล่งน้ำให้พอเพียงต่อความต้องการของเกษตรกร
- ๒.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้ชุมชนใช้ชีวิตตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์การเรียนรู้การทำแปลงเกษตรสาธิต การเกษตรทฤษฎีใหม่
- ๒.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการทำปุ๋ยชีวภาพ และบ่อก๊าซชีวภาพชุมชน
- ๒.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการปลูกพืชผัก ปลอดภัยไร้พิษ
- ๒.๕ สนับสนุนและส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ และรณรงค์ลดการใช้ปุ๋ยสารเคมีทุกชนิด
- ๒.๖ สนับสนุนและส่งเสริมให้เกษตรกรไถกลบ ตอซังฟางข้าว เพื่อบำรุงดินและภาวะโลกร้อน

๓. ด้านการศึกษา

- ๓.๑ สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ศูนย์ถ่ายทอดประสบการณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น อินเทอร์เน็ต และการจัดกิจกรรมต่างๆ ของประชาชนในพื้นที่
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ รวม ๓ แห่ง ให้จัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๓.๓ สนับสนุนปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการเรียนการสอน ตามหลักการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน มุ่งสนับสนุนส่งเสริมเด็กทุกวัย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งเน้นการบริหารทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- ๓.๔ สนับสนุนโครงการทุนการศึกษา ๑ ตำบล ๑ ปริญญา และสนับสนุนการศึกษา เรียนดี แต่ยากจน (สอบแข่งขัน)
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียน การสอนพิเศษช่วงปิดภาคเรียน เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง



๔. ด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ สนับสนุนปรับปรุงศูนย์สาธารณสุขมาตรฐาน ที่มีอยู่แล้วจำนวน ๙ แห่ง เป็นที่รวมการจัดการบริการเบื้องต้นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อบริการด้านการสาธารณสุขพร้อมให้คำแนะนำด้านสุขภาพให้ประชาชน
- ๔.๒ สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล ร่วมกับสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต ๑ เชียงใหม่ เพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับบุคคลในพื้นที่โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของประชาชน
- ๔.๓ สนับสนุนส่งเสริม สถานีอนามัยตำบล เป็นศูนย์บริการปฐมภูมิ บริการตรวจสุขภาพ และการรักษาเบื้องต้น
- ๔.๔ สนับสนุนจัดให้มีการออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการออกกำลังกายให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามวัย

๕. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ สนับสนุนพัฒนาที่สาธารณะประจำหมู่บ้าน และตำบลให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และปรับภูมิทัศน์สวนสุขภาพ หมู่ ๓- ๔ (ท่าเรือบ้านสันเวียงใหม่)
- ๕.๒ สนับสนุนโครงการคัดแยกขยะในชุมชน โดยให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่รักษาสิ่งแวดล้อม โดยการคัดแยกขยะเป็นขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล ส่วนหนึ่งนำไปจำหน่าย และนำไปทำปุ๋ยหมัก
- ๕.๓ สนับสนุนให้ประชาชนได้นำขยะ และสิ่งปฏิกูล เช่น เศษอาหารมูลสัตว์นำไปหมักเพื่อนำก๊าซชีวภาพ ไปใช้ประโยชน์ในการหุงต้ม
- ๕.๔ สนับสนุนจัดหาที่ทิ้งขยะมูลฝอยโดยใช้การฝังกลบ และเผาทำลายให้เป็นไปตามหลักวิชาการ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม
- ๕.๕ สนับสนุนโครงการคืนชีพสู่สายน้ำ โดยรักษาแม่น้ำลำคลอง การสร้างฝายชะลอน้ำ (ฝายแม้ว)
- ๕.๖ สนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ฝั่งกว๊านพะเยาที่ศตวรรษวันตก และน้ำตกผาเกล็ดนาค

๖. ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

- ๖.๑ สนับสนุนจัดตั้งศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อเอชไอวีประจำตำบล พร้อมทั้งสนับสนุนงานสังคมสงเคราะห์ประจำหมู่บ้าน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือประชาชน สนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี เด็กถูกทอดทิ้ง และผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง
- ๖.๒ สนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพกิจกรรมรวมกลุ่มเพื่อผลทางด้านร่างกายและจิตใจ
- ๖.๓ สนับสนุนปรับปรุงที่อ่านหนังสือพิมพ์ หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้าน ให้บริการแก่เยาวชน รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้ทั่วถึง
- ๖.๔ สนับสนุนศูนย์ประสานงานชุมชน เพื่อใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการระดับชุมชน โดยการจัดเจ้าหน้าที่คอยประสานเพื่อรับปัญหา ข้อเสนอแนะ และความต้องการของชุมชน และใช้เป็นแหล่งบริการข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับเทศบาล



- ๖.๕ สนับสนุนและส่งเสริมให้เยาวชนได้มีกิจกรรม ระหว่างเยาวชนและผู้นำชุมชน (ศอช.) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนกระทำในสิ่งที่ตั้งตามต่อชุมชน
- ๖.๖ สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมอาสาสมัครในการปฏิบัติงาน เช่น อปพร. ชรบ. สตบ. อช., อสม. ลส. ชบ.
- ๖.๗ สนับสนุนการจัดตั้งสภาเยาวชน เพื่อเป็นศูนย์ประสานงาน รับผิดชอบต่อความต้องการ ปัญหาเยาวชน

๗. ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๗.๑ สนับสนุนส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณี วิถีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ประเพณีแข่งเรือ หมู่ ๓ ,๔ ,๕ ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีเข้าพรรษา ตานก๋วยสลาก ประเพณีเป็ง ประเพณีสงน้ำพระธาตุ ประเพณีบวชสามเณรภาคฤดูร้อน ฯลฯ
- ๗.๒ สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงด้านศาสนา วัดวาอาราม โบราณสถาน ฌาปนกิจสถาน ในเขตพื้นที่
- ๗.๓ สนับสนุนให้มีศูนย์รวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่น และศูนย์ถ่ายทอด เพื่อให้มาสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๘.๑ สนับสนุนส่งเสริมปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนนทางระบายน้ำ สะพานการขุดลอก แหล่งน้ำ เขื่อนฝาย
- ๘.๒ สนับสนุนส่งเสริมการก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน
- ๘.๓ สนับสนุนการตัดถนนสู่พื้นที่การเกษตรให้ทั่วถึง

๙. ด้านบริหารจัดการองค์กร

- ๙.๑ สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของประชาชน แบบบูรณาการ โดยมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- ๙.๒ สนับสนุนการจัดทำแผนภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บภาษี และทะเบียนทรัพย์สินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บภาษีทั่วถึงและเป็นธรรมแก่ประชาชน
- ๙.๓ สนับสนุนการออกหน่วยบริการชำระภาษีเคลื่อนที่ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้เสียภาษีและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี
- ๙.๔ สนับสนุนงบประมาณเพื่อดูแลรักษาความสงบและความเป็นระเบียบ ของประชาชนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง
- ๙.๕ สนับสนุนส่งเสริมการตั้งศูนย์ ทิมกู้ภัย หนึ่งตำบล หนึ่งทิมกู้ภัย

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านสา แบบองค์รวมมีดังนี้
จุดแข็ง (STRENGTH : S)

๑. การคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน และพื้นที่ใกล้เคียงสามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง
๒. มีแหล่งธรรมชาติที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ



๓. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน การดำเนินงานโครงการต่างๆ จึงมุ่งประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลัก
๔. มีกลุ่มมวลชนจัดตั้งและกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจของตำบล
๕. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (WEAKNESS : W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอจากรายได้ที่จำเป็น
๒. ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๓. การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐยังไม่เพียงพอในการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่ และพื้นที่รับผิดชอบ
๔. มีปัญหาทางด้านสังคมที่ต้องเฝ้าระวังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชนเช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงของเด็ก และเยาวชน ฯลฯ

โอกาส (OPPORTUNITY : O)

๑. มีผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ในพื้นที่ที่สามารถเผยแพร่และถ่ายทอดสู่พื้นที่ต่างๆ ทำให้เป็นจุดศึกษา และจุดสนใจของอำเภอ และจังหวัด
๒. พื้นที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอและจังหวัด ส่งผลต่อการเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. มีงบประมาณในการบริหารจัดการ และมีความเป็นอิสระในการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อจำกัด (THREAT : T)

๑. พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่โดยรวม
๒. การพัฒนาท้องถิ่นยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างครอบคลุมทุกด้านเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรยังไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๓. ข้อกฎหมาย ระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนา มีข้อจำกัดส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จากนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านสา ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานเนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านสาเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงาน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป



๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้าง เทศบาลตำบลบ้านสา ได้กำหนดภารกิจตามโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๕ งานบริหารงานบุคคล ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานการเกษตร ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๑ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๑๒ งานส่งเสริมกิจการกีฬา และการท่องเที่ยว	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๕ งานบริหารงานบุคคล ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานการเกษตร ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๑ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๑๒ งานส่งเสริมกิจการกีฬา และการท่องเที่ยว	เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในส่วนกองคลังและกองช่างของเทศบาลตำบลบ้านสาแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในสำนักงานปลัดขึ้นใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานการพัสดุ ๒.๔ งานการจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานการพัสดุ ๒.๔ งานการจัดเก็บรายได้	เมื่อพิจารณาปริมาณงานจากการวิเคราะห์ค่างานจำนวนอัตรากำลังและคุณภาพของงานแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังขึ้นใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง	เมื่อพิจารณาปริมาณงานจากการวิเคราะห์ค่างานจำนวนอัตรากำลังและคุณภาพของงานแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างขึ้นใหม่



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแห่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ตำแหน่ง ประเภทบริหาร
- ๒) ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ และ
- ๓) ตำแหน่ง ประเภททั่วไป

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่งบริหารคือ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง จำนวน ๓ กอง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ส่วนประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
๒. ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น
๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น



ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านสา จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่



๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ เทศบาลตำบลบ้านสา ได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

(สำหรับการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งได้นำเสนอในแนบท้ายแผนอัตรากำลังนี้)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ โดยมีการเก็บปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนรายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดเทศบาล	๑๑๐,๔๐๐	๑.๓๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
สำนักปลัด					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๐๖,๕๕๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๑๗๕,๑๕๐	๒.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๒๗,๘๖๐	๑.๕๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑๑๙,๕๒๐	๑.๔๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๒๐๐,๕๐๐	๒.๔๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักประชาสัมพันธ์	๑๑๖,๐๒๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน	๑๑๖,๐๒๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักวิชาการเกษตร	๑๐๘,๙๒๐	๑.๓๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๐๑,๐๐๐	๒.๔๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	นักวิชาการศึกษา	๙๗,๒๐๐	๑.๑๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๐๐,๘๔๐	๓.๖๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๒๑,๔๐๐	๑.๔๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	พนักงานสูบน้ำ	๑๑๕	๐.๐๐๑๔	๑	ขอลดตำแหน่ง



พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๖๙,๖๐๐	๐.๘๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	คนงานทั่วไป	๑๒๗,๓๐๐	๑.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๒๓.๙๒	๑๕	
			เพิ่ม/ลด		เพิ่ม ๒ ลด ๑

สำนักปลัด จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒๓.๙๒ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๕ คน เปรียบเทียบปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด จะพบว่าปริมาณงานที่มากกว่าจำนวนบุคลากร เพื่อให้สำนักปลัดสามารถมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป เพิ่มขึ้นอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลังดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๓๘,๐๐๐	๑.๖๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๑๓,๙๒๐	๑.๓๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๗๗,๐๐๐	๒.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิชาการพัสดุ	๑๘๘,๙๐๐	๒.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักวิชาการคลัง	๑๐๔,๒๒๐	๑.๒๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒๒๕,๖๐๐	๒.๗๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๖๕,๖๕๐	๐.๗๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๑๒.๒๕	๗	
			เพิ่ม/ลด		-

กองคลัง จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๒.๒๕ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๗ คน ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่ง



การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่างมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๒๐,๓๘๐	๑.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นายช่างโยธา	๒๖๘,๗๔๐	๓.๒๔	๒	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๔,๐๗๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๕.๘๘	๔	
			เพิ่ม/ลด		เพิ่ม ๒

กองช่าง จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๕.๘๘ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๔ คน เปรียบเทียบปริมาณงานและบุคลากรในกองช่าง จะพบว่าปริมาณงานที่มากกว่าจำนวนบุคลากร เพื่อให้สามารถมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธาเพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และตำแหน่ง คณงานทั่วไป เพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศา

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลบ้านสา การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลบ้านสา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลบ้านสา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านสา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านสา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านสา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านสา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านสา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

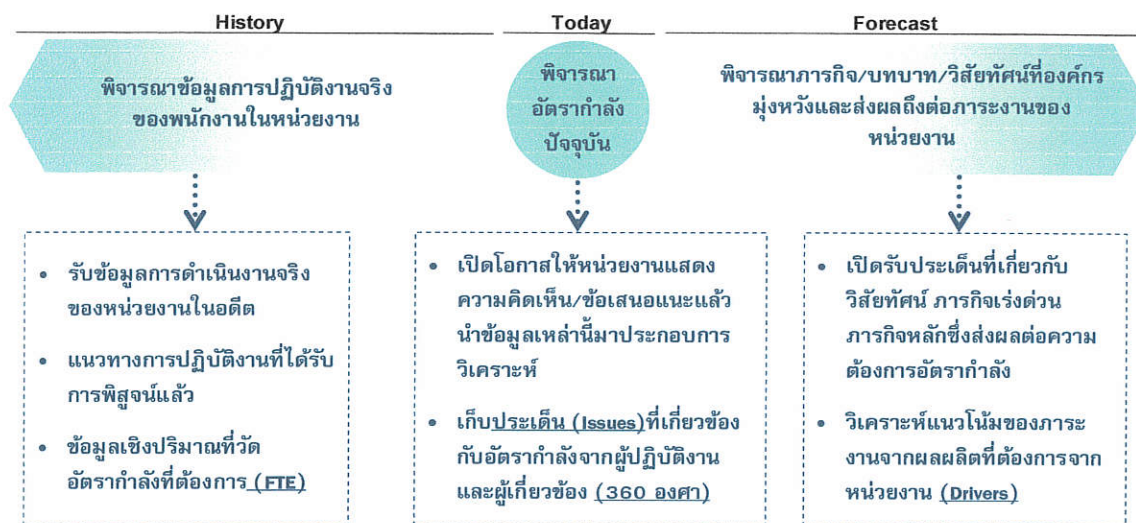


๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านสาง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านสาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านสาง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

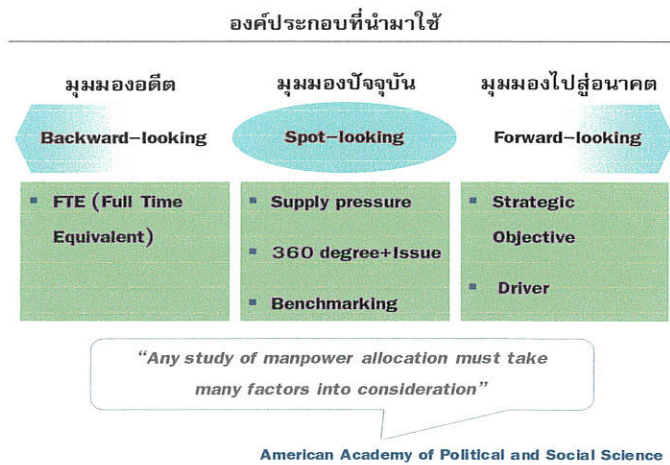
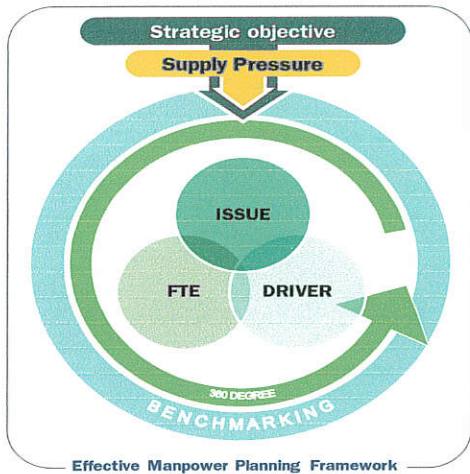
๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านสาไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ตั้งนี้เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านสาที่มีอยู่ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, งานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนา ศักยภาพทุนทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริงรวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ



๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านสา มีพนักงานเทศบาลที่มีอายุราชการจะครบ ๒๕ ปี จำนวน ๔ คน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ส่วนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน เน้นการเผยแพร่องค์ความรู้ในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

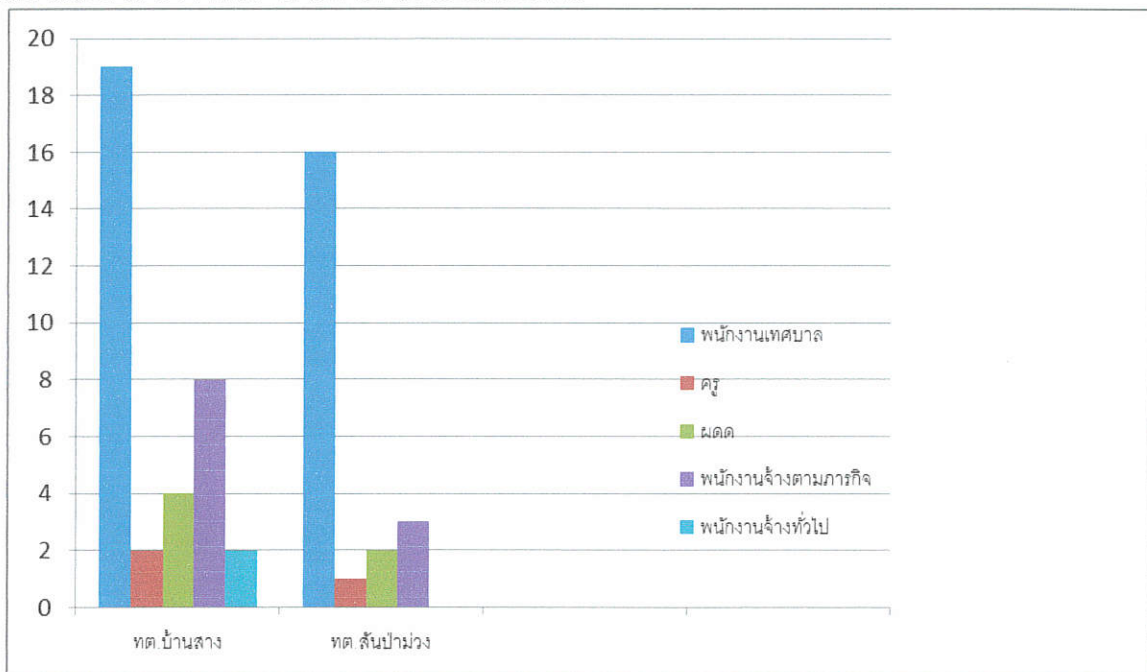
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียของเทศบาลตำบลบ้านสาจะปรากฏรายละเอียดในกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งเครื่องมือในการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) จะปรากฏตามตัวชี้วัดที่ ๑-๕ และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จะปรากฏตามตัวชี้วัดที่ ๖-๘ ซึ่งคะแนนตามตัวชี้วัดที่ ๑-๘ ของเทศบาลตำบลบ้านสา จะคิดออกมาเป็นร้อยละ ๔๘.๔๑



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลสันป่าม่วง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เทศบาลตำบลบ้านสาวได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของข้าราชการกับเทศบาลตำบลสันป่าม่วงเนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบติดต่อกัน มีลักษณะภูมิอากาศลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะความเป็นอยู่ของประชากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนกัน มีจำนวนประชากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกันและประชากรมีการประกอบอาชีพที่เหมือนกันอีกทั้งท้องถิ่นทั้งสองแห่งมีการติดต่อประสานงานกันในการพัฒนาท้องถิ่นที่อยู่เป็นประจำ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านสาวได้นำกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันป่าม่วงมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านสาวในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตามตารางเปรียบเทียบดังนี้



ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง

เทศบาล	พนักงานเทศบาล	ครู	ผดด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทต.บ้านสาว	๑๙	๒	๔	๓	๒	๓๐
ทต.สันป่าม่วง	๑๖	๑	๒	๘	-	๒๘

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านสาว และเทศบาลตำบลสันป่าม่วง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านสาวและเทศบาลตำบลสันป่าม่วง มีอัตรากำลังในส่วนของการจ้างที่แตกต่างพอสมควร แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้างในเรื่องของงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลบ้านสาวมากกว่าของเทศบาลตำบลสันป่าม่วง ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบ้านสาวมีงบประมาณรายจ่าย ๓๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท ส่วนของเทศบาลตำบลสันป่าม่วง มีงบประมาณรายจ่าย ๒๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท จากผลการวิเคราะห์ปริมาณงานเทศบาลตำบลบ้านสาว จึงยังไม่มีมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ สามารถใช้ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานได้



๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เทศบาลตำบลบ้านสา มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสา และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเทศบาลตำบลบ้านสา ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านสา โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านสา มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านสาได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านสาว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านสา โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง
- ๑.๒ ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็ก มีน้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝนการสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย
- ๑.๓ ไม่มีระบบระบายน้ำ คุระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีกีดตันเงินไม่สามารถระบายน้ำได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตราย ทรัพย์สินเสียหาย
- ๑.๔ การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านสายังไม่ทั่วถึง
- ๑.๕ การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การประปา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๖ การก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๗ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๘ ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ ไม่สามารถใช้งานได้ในฤดูแล้ง เนื่องจากบ่อน้ำบาดาลแห้ง ประปาภูเขาแห้งในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ๑.๑ ก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๒ บุกเบิกถนนเส้นทางให้มีสภาพที่เหมาะสมต่อการสัญจรไปมา
- ๑.๓ พัฒนาระบบระบายน้ำ จัดให้มีคุระบายน้ำ



- ๑.๔ ตรวจสอบและจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในเขตเทศบาล
- ๑.๕ ตรวจสอบและขยายเขตหรือก่อสร้างประปาเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ๒.๑ ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอน ยังขาดความรู้/ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูกที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด
- ๒.๒ มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ
- ๒.๓ การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า
- ๒.๔ ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรวจสอบคุณภาพหรือรับรองผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มีมากและซ้ำๆ กัน
- ๒.๕ แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลบ้านสา มีความสวยงามน้ำตกผาเกร็ดนาค แต่ยังคงขาดการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงภูมิทัศน์

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

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

๓. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

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



ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

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

๔. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่าย ประชาธิปไตย

สภาพปัญหา

- ๔.๑ ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมาก ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาสูง แต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด
- ๔.๒ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านสา มีปริมาณงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น
- ๔.๓ สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในงานบางด้าน
- ๔.๔ ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

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

๕. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ เทศบาลตำบลบ้านสา ไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่ก็ได้ให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนต่างๆ ในเขตเทศบาลตำบลบ้านสา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในพื้นที่เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคมรองรับอาเซียน



- ๕.๒ ประชาชนขาดองค์ความรู้ เพราะได้รับการศึกษาไม่เพียงพอทำให้คนว่างงานมาก ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนไม่ดีและมีรายได้น้อย
- ๕.๓ การให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นลดลง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

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

๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

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



๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านสา

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านสา ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติกฎหมายจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) มาตรา ๕๑ (๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) มาตรา ๕๐ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖)
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) (มาตรา ๕๑ (๔))
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))



(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๙))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๒) การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว - มีระบบสาธารณสุขที่เทียบเทียม - การให้ความสำคัญต่อกิจกรรมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการรวมกันดูแล รักษาทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์ - การก่อสร้างยังไม่ได้มาตรฐาน - ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เช่น อ่างเก็บน้ำ ทำให้ขาดแคลนน้ำใช้ในการอุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน - พบการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ - กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น - ทำให้เทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย งบประมาณ การเงิน การคลัง มีความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน - การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านแหล่งน้ำ ประปา ถนน ไฟฟ้า ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ - งบประมาณที่ได้รับจากการจัดสรรมีค่าน้อย ไม่เพียงพอและครอบคลุมภารกิจ ทำให้เป็นข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น
๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต - ผู้สูงอายุ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพความรู้ ทักษะ ในการศึกษาเอง เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข - มีชมรมผู้สูงอายุตำบลบ้านสา - มีการจัดการการเรียนการสอนที่ชัดเจน พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สูงอายุขาดคนประสานงานอย่างต่อเนื่อง - สถานที่มีความคับแคบในการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุของตำบลบ้านสา - ห้องนั่งเล่นไม่ถูกสุขลักษณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.พ.ศ.๒๕๖๐ - ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก - มีการตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติ - งบประมาณรายจ่ายของเทศบาลในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต - มีงบประมาณสนับสนุนจาก สปสช. 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียนไม่เอื้ออำนวย - การเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุมีความยากลำบาก - ความสามารถในการเรียนรู้ข้อจำกัด
๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนลงมีโครงการปฏิบัติการเชิงรุก 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจภารกิจของหน่วยงานขององค์กรภาครัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชนไม่เพียงพอ - อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และขาดความตระหนักรู้และจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม และประพฤติมิชอบ

	<ul style="list-style-type: none"> - การคมนาคม การสื่อสาร มีความสะดวก ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น - มีระดับเทคโนโลยีและความรับผิดชอบของเทศบาลเองทำให้ง่ายและรวดเร็วในการเข้าช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับบาดเจ็บเดือนร้อนเรื่องอัคคีภัย ภัยแล้ง -ทุกองค์กรตั้งแต่ส่วนราชการองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวต่อพิชภัยของยาเสพติดเป็นอย่างมาก - มีการรวมกลุ่มองค์กรต่างๆ เช่นกลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอพพร. กลุ่มอสม. คณะกรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ - หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ - ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการปราบปรามยาเสพติดยังมีการแพร่ระบาดของปัญหาเสพติดที่ใช้ถึงในทุกหมู่บ้าน ทำให้เด็กและเยาวชนเกิดพฤติกรรมเสี่ยง - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีศักยภาพแต่ยังไม่สามารถบูรณาการทำงานร่วมกันได้เท่าที่ควร - งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ - การให้ความสำคัญในการพัฒนาส่งเสริมด้านสังคมยังน้อยอยู่ 	<p>และรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายของรัฐบาล จังหวัด และอำนาจมีนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นการระดมทรัพยากรร่วมกันแก้ไข - เป็นศูนย์กลางความร่วมมือกันแก้ไขปัญหา - แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี - นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> -เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วน และผู้มีอิทธิพล เข้าไปมีส่วนร่วมในขบวนการค้ายาเสพติด ทำให้ยากต่อการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ - กระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ก่อให้เกิดความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม - ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ - การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด - วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
<p>๕.๔ ด้านการวางแผนฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตำบลบ้านสาขามีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีสภาพภูมิประเทศ และภูมิอากาศที่เอื้อต่อการทำการเกษตร ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญ และสามารถส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรได้ - มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก มีถนนสายหลักแฉะเร็ว - แฉะใจ เหมาะสำหรับการสัญจรไปมาเชื่อมต่อระหว่างตำบล และการขนส่งสินค้าทางการ 	<ul style="list-style-type: none"> -ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งและยั่งยืนในการผลิตสินค้าบริการ -ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ขาดแคลนน้ำในการเกษตรในฤดูแล้ง -ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การบริหารจัดการ ต้นทุนการผลิตสูงราคาผลผลิตตกต่ำ มีการใช้สารเคมีในการปลูกพืชไร่ และพืชสวน -ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร 	<ul style="list-style-type: none"> -รัฐบาลมีนโยบายและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง -โครงการ -อินเตอร์เน็ตตำบล โครงการธนาคารประชาชน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (Otop) โครงการประชารัฐ -โครงการกองทุนพัฒนาชุมชน เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> -ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ภัยทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

	<p>เกษตรกร และมีพื้นที่ติดกว๊านพะเยา ผัง ตะวันตก ประชาชนมีรายได้จากการ ประกอบอาชีพประมงที่บ้าน และ สามารถพัฒนาให้ ท้องเที่ยวเชิงนิเวศได้ต่อไป</p>		<p>-ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา เน้นการส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน สร้าง คุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน</p>	
<p>๕.๕ ด้านการบริหาร จัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ - พื้นที่ของตำบลบ้านสา มีแหล่งน้ำ ธรรมชาติหลายแห่ง เช่น ห้วยแม่ต๋อน ร่องสา ร่องบวบ กว๊านสามารถใช้เป็น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค</p>	<p>- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเงิน เน่าเสีย การใช้ สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษ ตกค้าง และไหลลงสู่แหล่งน้ำ -ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการ รักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมมีการใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม การบุกรุกป่า ทำให้เกิดผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติ ต่างๆ -การขยายตัวของประชากรในหมู่บ้าน ส่งผล ให้เกิดปัญหาขยะ และประชาชนไม่เข้าใจ ผลกระทบและจิตสำนึกที่ดี และนำขยะไป ทิ้งตามถนน นอกพื้นที่ในป่า สร้างปัญหา ให้กับหมู่บ้านในพื้นที่</p>	<p>- การรณรงค์ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมี การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน -นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา จังหวัดพะเยา มีนโยบายในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่เพียงพอ ในการพัฒนาแหล่งน้ำและรักษา สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p>
<p>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น</p>	<p>- มีการจัดงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นเป็นประจำ - มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย - มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษา ในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มเติม - อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่พร้อม - กลุ่มประชาชนบางกลุ่มยังขาด คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม ใน การดำเนินชีวิต - ประชาชนมีค่านิยมที่เน้นบริโภคนิยม</p>	<p>- กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ สื่อ ต่างๆ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ระบบ</p>	<p>- ขาดความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา และศิลปวัฒนธรรม ระบบการแข่งขันทำ ให้เกิดความเห็นแก่ตัว แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน เน้นการบันเทิง มากกว่าการส่งเสริมทางวัฒนธรรม</p>

<p>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและ อบท.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกสภาเทศบาลมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง - การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ - การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว - บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ - เทศบาลมีความอิสระในการดำเนินงาน การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันที 	<p>โดยยึดติดกับวัตถุ สิ่งของ และ การบริโภค ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน - คนให้ความสนใจในศาสนา วัฒนธรรมลดน้อยลง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตรวจสอบการทำงานน้อย - บุคลากรไม่เพียงพอ - ระบบการบริหารงานในองค์กรยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง - ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับ การถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง - อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ 	<p>สารสนเทศ มีความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มี การกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น - การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ - การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของเทศบาล - ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ
---	--	--	---	---



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบล เป็นสำคัญ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านสาวจึงได้จัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลบ้านสาวเป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))



ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านสาว เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง(ที่ใช้เงินอุดหนุน) ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมตำแหน่งบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา จากแผนอัตรากำลัง ในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบ้านสาวประสบกับปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยแยกเป็นรายกอง ดังนี้

๑) สำนักปลัด

สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านสาว มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง(ที่ใช้เงินอุดหนุน) ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ในรอบปีที่ผ่านมาเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน กับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดในปัจจุบัน ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของ สำนักปลัด ที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ดังนั้นจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม

๒) กองคลัง

กองคลังมีจำนวนพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งมีจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับ จำนวนบุคลากรในกองคลังยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกำหนดกรอบ อัตรากำลังเท่าเดิม

๓) กองช่าง

กองช่าง มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการถูกต้องและเหมาะสม คือมีการปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม งานประสานสาธารณูปโภค และงานผังเมือง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ในกองช่างยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดไว้ว่า ใน การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่นำมาจากเงิน รายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่า ร้อยละยี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ประกอบกับปัจจุบัน ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา



เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลรับรองว่าคุณภูมินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลเพิ่มสูงขึ้น หากแต่ละกอง เพิ่มจำนวนบุคลากรอาจทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงเห็นว่าควรมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ปฏิบัติงาน ในภารกิจที่ยังไม่มีบุคลากรรับผิดชอบงานนั้น ๆ เพื่อเป็นการบริหารงบประมาณด้านบุคคลให้อยู่ในกรอบร้อยละ ๔๐ จึงไม่เสนอขอเพิ่มจำนวนบุคลากรแต่จะให้การมอบหมายงานแทน

จากปัญหาดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและต้องการอย่างแท้จริงให้สอดคล้องกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายใน ส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านสา ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านสา เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับการ เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงมีการกำหนดโครงการให้เป็นไปตาม ข้อสั่งการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านสาเป็นเทศบาลสามัญตามโครงสร้างส่วนราชการในระบบแท่ง ได้กำหนด ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลบ้านสาได้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและได้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการ ดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันการบุกรุกและทำลายทรัพยากรป่าไม้ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานตรวจสอบภายใน - งานการกีฬา	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการและบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานกิจการสภาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล- งานออกแบบงานก่อสร้าง <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานออกไปอนุญาตก่อสร้าง / ตัดแปลงอาคาร และรื้อถอนอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจผังบริเวณและแบบแปลนก่อสร้าง- งานตรวจพื้นที่ขออนุญาตฯ- งานออกไปอนุญาตฯ <p>๓.๖ งานรับแจ้งประกอบกิจการฯ น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจหลักฐานและผังบริเวณ- งานตรวจสถานที่เก็บน้ำมันฯ- งานออกไปรับแจ้งประกอบกิจการฯ <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ-งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิศวกรรมกรรมการก่อสร้าง- งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน- งานผังเมือง- งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำ- งานบริหารงานทั่วไป <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ - งานวิเคราะห์และประเมินมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนต่างๆ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ - งานวิเคราะห์และประเมินมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนต่างๆ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านสา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๕	๓๔	๓๔	+๒	-๑	-	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนเมื่อที่คาดว่าจะส่งประโยชน์ในระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเต็ม/ลด			การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินต่อปี(1)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
วท่พร้อมรณรงค์ ภาคสมก	1	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	1	746,400	1	1	1	-	-	-	19,560	20,280	20,520	765,960	786,240	806,760	(48,200)
นางประยอม วั่งคำฟู	2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	532,800	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	(40,900)
นางสาวบุษณี ทาจุมปู	3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	402,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
นางยุวธิดา พงเมืองดี	4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	422,640	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
นางกานต์ธิดา วงศ์จุมปู	5	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	369,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,780)
นางสาวสุดา ไทยโชน	6	นักวิชาการสาธารณสุข	ปลก.	1	1	210,840	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	(17,570)
นางสาวอุทัยพร หวานใจ	7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	342,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)
นางลัดดา อินแถลง	8	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	416,160	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
นายคมราช หวานใจ	9	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	396,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
นางอรพรรณ สายมัน	10	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1	1	349,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)
นายวรพล ชัยนชัย	11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	324,360	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)
นางอุฎาภา ห่าดี	12	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	573,360	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	(44,280)
นางสาวบุษยพัชร์ อธิชา	13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	455,520	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	468,960	483,120	498,600	(37,960)
นางกัญญา ชำนาญยา	14	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	409,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
นางอรุณี หล้าเพ็ญ	15	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	376,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
นางรุ่งนภา ก่อศิลป์	16	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	389,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
นายประพัฒน์ มีเชื้อ	17	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	584,960	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	(43,580)
นายฉัตรกรรณ วั่งคำ	18	นายช่างโยธา	ลส.	1	1	369,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,780)
นายทรงเกียรติ ห้วยลึก	19	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	318,960	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
-	20	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปลก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
นางสาววิรัชนิกร โชติเสถ	21	ครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
นางสาวกรรณิศา ชำนาญคลัง	22	ครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
นางสาวศศิฑาภา วาจิธร	23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	197,280	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,200	213,480	222,120	(16,440)
นายณรินทร์ ไนมยศ	24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	175,560	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,640	189,960	197,640	(14,630)
นายบุญธรรม ลุปป์ปิง	25	พนักงานสูบน้ำ	(ทักษะ)	1	1	182,760	1	-	-	-1	-	-	7,320	-	-	190,080	-	-	(15,230)
นายคุณชญา จาริษฐ์	26	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
นางสาวอรพินท์ ไนเงิน	27	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	(ทักษะ)	1	1	193,320	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,120	209,280	217,680	(16,110)
-	28	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
-	29	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
นางสาวมณิศา สมใจ	30	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
นายพรชัย บุญญวงค์	31	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
นางสุพรรณดี ประสิทธิ์ศรี	32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	135,360	1	1	1	-	-	-	5,520	5,640	5,880	140,880	146,520	152,400	(11,280)
นายพิทยา พรหมวงค์	33	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	34	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
	35	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
	36	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
				34	28	9,642,128	34	34	34	+3	-1	-	804,240	332,040	335,520	10,446,360	10,778,400	11,113,920	

	2567	2568	2569
	9,948,360	10,260,480	10,575,120
(5) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %	1,492,254	1,539,072	1,586,268
(6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	11,440,614	11,799,552	12,161,388
(7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	32.69	32.11	31.52

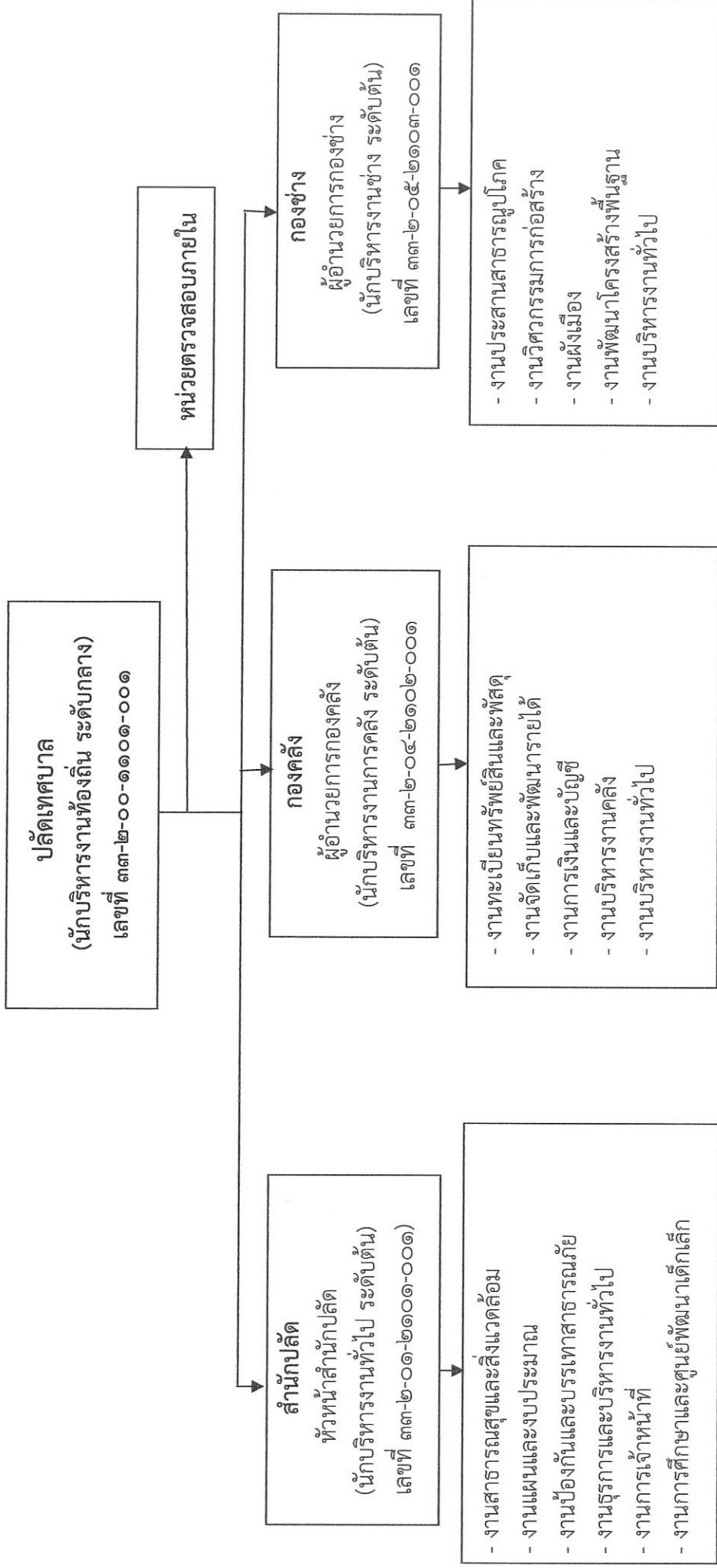
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568	35,000,000	36,750,000	38,587,500.00
34,500,000	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %

ข้าราชการ มีคนครอง	19	
ข้าราชการ ครอบครัว	1	20
ข้าราชการ พิเศษใหม่	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-
พนักงานราชการ มีคนครอง	5	
พนักงานราชการ ครอบครัว	2	10
พนักงานราชการ พิเศษใหม่	3	
พนักงานทั่วไป มีคนครอง	4	
พนักงานทั่วไป ครอบครัว	-	4
พนักงานทั่วไป พิเศษใหม่	-	
เงินอุดหนุน	2	2
	36	36

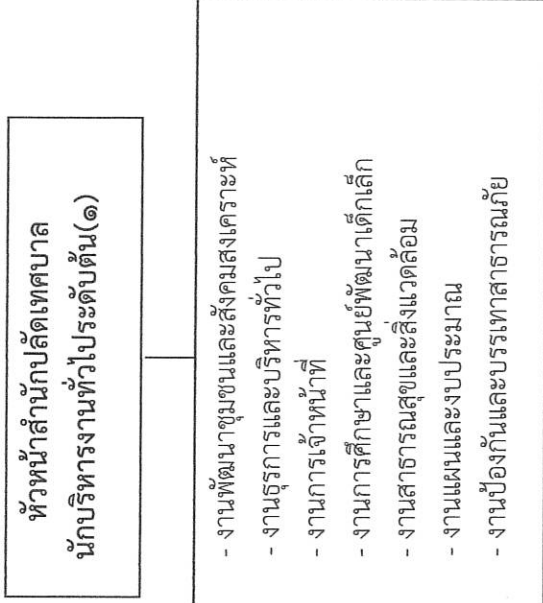
มีคนครอง	28
ครอบครัว	3
พิเศษใหม่	3
เงินอุดหนุน	2
	36

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านกลาง



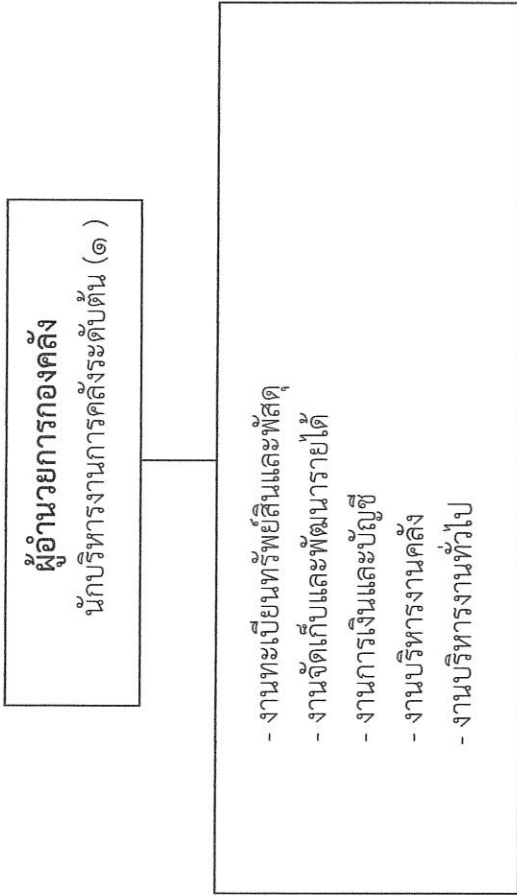
โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลบ้านกลาง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๗	-	-	-	๑	-	๒	๔	๓	๑๙

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) - นักวิชาการศึกษา (๑) - นักทรัพยากรบุคคล (๑) - นักวิชาการสาธารณสุข (๑) - นักพัฒนาชุมชน (๑) | <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเกษตร (๑) - นักจัดการงานทั่วไป (๑) - นักประชาสัมพันธ์ (๑) - เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) |
|---|---|
-
- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) - คนงานทั่วไป (๒) - ครู (๒) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (๑) | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) - คนงานทั่วไป (๒) - ครู (๒) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (๑) |
|---|---|

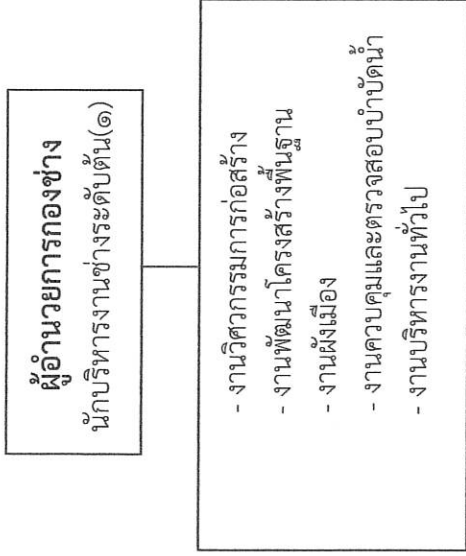
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	๑	๑	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๗

- นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑)
- นักวิชาการพัสดุ (๑)
- นักวิชาการคลัง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-	๕

- นายช่างโยธา (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานสูบน้ำ (๑)

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก(๑)

- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
- งานตรวจสอบติดตามและผลการประเมินผลการทำงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ
- งานวิเคราะห์และประเมินมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนต่าง ๆ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดลงสู่ตำแหน่งและการทำงานโดยที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตรากำลังเดิม			กรมอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม	
1	วาทีย์ศรีณรงค์ ภาคสนุก	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและเทคนิควิทยาศาสตร์	33-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	33-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	578,400 (48,200 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	-	746,400 (48,200)
2	นางประนอม วัชราพิ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์	33-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	33-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	490,800 (40,900 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	-	532,800 (40,900)
3	นางสาวนลินี หางมณี	ปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรม	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	402,720 (33,560 X 12)	-	-	-	402,720 (33,560)
4	นางยุวธิดา พลเมืองดี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	422,640 (35,220 X 12)	-	-	-	422,640 (35,220)
5	นางกานต์ธิดา วงศ์มณี	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	368,480 (30,790 X 12)	-	-	-	368,480 (30,790)
6	นางสาวสุดา โขมใหม่	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาภาษาพาณิชยศาสตร์	33-2-01-3801-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	33-2-01-3801-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	210,840 (17,570 X 12)	-	-	-	210,840 (17,570)
7	นางสาวกัญญาพร หวานใจ	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	342,720 (28,560 X 12)	-	-	-	342,720 (28,560)
8	นางลัดดา อินแดง	ปริญญาโท รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการจัดการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	416,160 (34,680 X 12)	-	-	-	416,160 (34,680)
9	นายคมราช หวานใจ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการประมง	33-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	33-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	396,000 (33,000 X 12)	-	-	-	396,000 (33,000)
10	นางอรพรรณ สายมิ่ง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	33-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	33-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	349,320 (29,110 X 12)	-	-	-	349,320 (29,110)
11	นายวรวพล ชัยนงชาย	ปวส. ช่างเทคนิคการผลิต	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	324,360 (27,030 X 12)	-	-	-	324,360 (27,030)
12	นางลดาภา ทาดี	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	33-2-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	33-2-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	531,360 (44,280 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	-	573,360 (44,280)
13	นางสาวนฤนุช อริยา	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	455,520 (37,960 X 12)	-	-	-	455,520 (37,960)
14	นางกัลยา ปานญา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	409,320 (34,110 X 12)	-	-	-	409,320 (34,110)
15	นางดุสิต หล้าเพ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	376,080 (31,340 X 12)	-	-	-	376,080 (31,340)

16	นางรุ่งนภา ก้อนดีป	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด	33-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	33-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ช.ภ.	389,400 (32,450 X 12)	-	-	389,400
17	นายประพจน์ มีเชื้อ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีก่อสร้าง	33-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	33-2-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต.บ.	522,960 (43,580 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	564,960
18	นายฉัตรกรณ์ วันจะก่า	ปวส.ช่างก่อสร้าง	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	อ.ส.	369,480 (30,790 X 12)	-	-	369,480
19	นายทรงเกียรติ ห้วยสีก	ปวส.ช่างก่อสร้าง	33-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	33-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ช.บ.	318,960 (26,580 X 12)	-	-	318,960
20	-	-	33-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	33-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	น.ภ.ช.	355,320 (9,740 + 49,480) / 2 X 12	-	-	355,320
21	นางสาวรัชชนิกร โยเดาศ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยม	56-2-0084	ครู	56-2-0084	ครู	-	-	-	-	-
22	นางสาววราจันทน์ ชำนาญก่อง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยม	56-2-0215	ครู	56-2-0215	ครู	-	-	-	-	-
23	นางสาวพิชชภา ราชจิตร ปวส	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ต.บ.ช.)	197,280 (16,440 X 12)	-	-	197,280
24	นายถนอม ไนยศ	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(ต.บ.ช.)	175,560 (14,630 X 12)	-	-	175,560
25	นายบุญธรรม อู่มิ่ง	ม.6	-	พนักงานสูบน้ำ	-	พนักงานสูบน้ำ	(ท.บ.ช.)	(15,230 X 12)	-	-	-
26	นายฤทธิช งามรัส	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(จ.บ.)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
27	นางสาวอภิญญา ไนเงิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	(ท.บ.ช.)	193,320 (16,110 X 12)	-	-	193,320
28	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	-	-	-
29	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	-	-	-
30	นางสามมธิตา สมใจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	(จ.บ.)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
31	นายพรชัย มีญญาวงศ์	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(จ.บ.)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
32	นางสุพรรณดี ประสิทธิ์ศรี	ปวท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ต.บ.ช.)	135,360 (11,280 X 12)	-	-	135,360
33	นายพิทยา พรมวงศ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	(จ.บ.)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
34	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(ต.บ.ช.)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
35	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล	(ต.บ.ช.)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
36	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	(จ.บ.)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
37	-	-	-	-	33-2-06-4701-003	นายช่างโยธา	น.ภ.ช.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านสา

เทศบาลตำบลบ้านสา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านสา ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

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

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านสา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสาตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านสาเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านสา ประกอบด้วย

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



✓ **การทำงานเป็นทีม**

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลบ้านสาเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานได้

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

- ๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
- ๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านสา

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างของหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ



- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านสา

ที่ ๐๗๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลบ้านสา จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลบ้านสา ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) หมวด ๒ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านสา | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลบ้านสา ทั้ง ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วน และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังที่ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทรงธิดศักดิ์ ทิพย์คำ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสาาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานกรเจ้าหน้าที่

ที่ พย ๕๔๖๐๑ / - วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งคำสั่งและขอเชิญเข้าร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านสาง ที่ ๐๗๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการฯ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านสาง นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านสาง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านสาง และขอให้ท่านเตรียมเอกสารสถิติปริมาณงานของส่วนราชการ มาใช้เป็นรายละเอียดประกอบการประชุมด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายทรงธิด์ ทิพย์คำ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสาง

รับทราบคำสั่ง

ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ กาศสนุก ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

นายประหยัด มีเชื้อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

นางลฎาภา ทำดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

นางประนอม วังคำฟู ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
วันพุธ ที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านสา

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทรงธิตักดิ์ ทิพย์คำ	ประธานกรรมการ		
๒	ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ กาศสนุก	กรรมการ		
๓	นางลฎาภา ทำดี	กรรมการ		
๔	นายประหยัด มีเชื้อ	กรรมการ		
๕	นางประนอม วังคำฟู	กรรมการ		
๖	นางยุวธิดา พลเมืองดี	กรรมการ/เลขานุการ		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วัน พุธ ที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านสา

ผู้เข้าประชุม

๑. นายทรงธิดักดิ์	ทิพย์คำ	ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีณรงค์	ภาคสนุก	ตำแหน่งปลัดเทศบาล	เป็น กรรมการ
๓. นางประนอม	วังคำฟู	ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ
๔. นางลฎาภา	ทำดี	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๕. นายประหยัด	มีเชื้อ	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๖. นางยุวธิดา	พลเมืองดี	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เป็น กรรมการและเลขานุการ

เมื่อคณะกรรมการครบองค์ประชุมแล้ว ประธานจึงให้ประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

๑. ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านสา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ และเทศบาลตำบลบ้านสา จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นใหม่เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป วันนี้จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านร่วมประชุมเพื่อพิจารณาตำแหน่งในแผนอัตรากำลังฯ ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านสา และงบประมาณค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๒. แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านสา ที่ ๗๓/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ **แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)**

ประธานกรรมการ

เชิญฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการฯ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือที่ว่าการอำเภอเมืองพะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๗/ว ๐๔๑๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรา ตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่จังหวัดได้ส่งมาพร้อมหนังสือชักชวนนี้

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบและพิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.ให้ กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้องจึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๒. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้ง รวมถึงวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม (SWOT) โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนด ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้มีการเก็บสถิติปริมาณที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

๔. การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผน

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและส่วนราชการ

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

๗ .ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

๗.๒ การประมาณการเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่กำหนดขึ้นใหม่หรือว่างเดิมให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปรวมกันหารสองคูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่กำหนดใหม่ หรือที่ว่างเดิม ให้คำนวณเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งรวมกันหารสอง เมื่อได้ค่ากลางแล้วให้รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษอื่น คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๔ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง

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

๗.๖ ให้ประมาณการ...

๗.๖ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

๑) ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗

๒) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๙. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บอกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผน ต่อ ก.ท.จ.จังหวัด ภายใน เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.ท.จ.เห็นชอบร่างแผนฯ ให้เทศบาลประกาศใช้แผน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ทั้งนี้ในห้วงการบังคับใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือ ปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด กรณีการระเลงการสรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่าง ให้เป็นหน้าที่ประธานคณะกรรมการพนักงานจังหวัดในการ กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายปฏิบัติและพนักงาน จ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.ท.จ.จังหวัด ตรวจสอบ โดยอาจพิจารณาขุบเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่ง

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และการปรับปรุงระดับตำแหน่ง เช่นการจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้จัดทำ ข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การ ปรับปรุงระดับตำแหน่ง เสนอเรื่องแยกต่างหากจากการขอความเห็นชอบการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ

๑๒ การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑) การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการ กำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แก้ไขถึง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑๒.๒) การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้งโดยให้ระบุ มติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ครั้งที่

๑๔. กรณีภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ กรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.ท.จ.จังหวัด แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ปลัดเทศบาล

พิจารณาผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านสาและการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยจะขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบ

หัวหน้าสำนักปลัด

สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙ ที่จะพิจารณาในวันนี้นักทรัพยากรบุคคลได้มีการประสานข้อมูลจากแต่ละส่วนราชการและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง

หัวหน้าสำนักปลัด

ผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านสา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านสา พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านสา ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท 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 ของอปท. ในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (รายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลังฯ หน้า ๑๓ - ๑๔)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านสา มีทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทาง การเกษตร และเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน
- ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง โทรคมนาคม ไฟฟ้า และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ
- ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ ระบบประปา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเกษตร
- ๑.๔ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านพัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และ วัฒนธรรม

- ๒.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๒ อนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยที่ดีแก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสวัสดิการประชาชน เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
- ๒.๕ พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๖ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ พัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการด้านมลภาวะ เกี่ยวกับการ
กำจัดขยะน้ำเสีย หมอกควัน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

๔.๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม อาชญากรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน

๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๓ ปกป้องและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เสริมสร้าง
ความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติเตรียมความพร้อมเพื่อ
รองรับปัญหาภัยธรรมชาติและสาธารณภัยต่างๆ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาด้านส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล

๕.๑ บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม

๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มี
ประสิทธิภาพ

๓.๒ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

หัวหน้าสำนักปลัด

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียด

นักทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านสาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้
กฎหมายที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ
เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้และเป็นไปตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือ
ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔
โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ประธานกรรมการฯ

คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ไปแล้ว ในครั้งนี้เทศบาลขอให้ทาง
คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่และปริมาณ
งานของแต่ละส่วนราชการว่าจะคงตำแหน่งที่ว่างในส่วนของสายงานผู้ปฏิบัติ
หรือไม่อย่างไร

ประธานกรรมการฯ

ก่อนจะพิจารณาตำแหน่งที่จะกำหนดในแผนอัตรากำลัง ฝ่ายเลขานุการ ได้มีหนังสือถึงหัวหน้าส่วนราชการให้เก็บสถิติปริมาณงานของพนักงานในสังกัดส่วนราชการของตนเอง ซึ่งการเก็บสถิติปริมาณงานจะทำให้ส่วนราชการทราบว่าจำนวนตำแหน่งที่ต้องการเพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นหรือไม่หรือต้องการตำแหน่งเพิ่มหรือไม่ ซึ่งทุกท่านได้จัดทำข้อมูลสถิติปริมาณงานของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว และตามข้อมูลสถิติปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บสถิติประกอบกับแนวทางและข้อมูลอัตรากำลังที่ทางฝ่ายเลขานุการได้แจ้งต่อที่ประชุมขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาข้อมูลปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งโดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ว่าส่วนราชการใดต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มหรือลดหรือไม่ ให้หัวหน้าส่วนราชการชี้แจงปริมาณงานตามแบบที่สรุปมาดังนี้

การวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัดเทศบาล มีดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดเทศบาล	๑๑๐,๔๐๐	๑.๓๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
สำนักปลัด					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๐๖,๕๔๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๑๗๕,๑๕๐	๒.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๒๗,๘๖๐	๑.๕๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑๑๙,๕๒๐	๑.๔๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๒๐๐,๕๐๐	๒.๔๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักประชาสัมพันธ์	๑๑๖,๐๒๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน	๑๑๖,๐๒๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักวิชาการเกษตร	๑๐๘,๙๒๐	๑.๓๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๐๑,๐๐๐	๒.๔๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	นักวิชาการศึกษา	๙๗,๒๐๐	๑.๑๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๓๐๐,๘๔๐	๓.๖๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๒๑,๔๐๐	๑.๔๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	พนักงานสูบน้ำ	๑๑๕	๐.๐๐๑๔	๑	ขอลดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๖๙,๖๐๐	๐.๘๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	คนงานทั่วไป	๑๒๗,๓๐๐	๑.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๒๓.๙๒	๑๕	
			เพิ่ม/ลด		เพิ่ม ๒ ลด ๑

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒๓.๙๒ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๕ คน เปรียบเทียบปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด จะพบว่าปริมาณงานที่มากกว่าจำนวนบุคลากร เพื่อให้สำนักปลัดสามารถมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม จึงมีความต้องการกำหนด ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป เพิ่มขึ้นอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้นอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยเหตุผลความจำเป็นในการเปิดตำแหน่งของสำนักปลัดคือ ในตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร งานจัดทำระบบสารสนเทศ งานทะเบียนประวัติทั้งในแฟ้มประวัติ ก.พ.๗ และในระบบสารสนเทศ งานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลงานประเมินผล งานประเมินองค์กร และงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป เพื่อช่วยเหลืองานด้านบริหารงานทั่วไปของหน่วยงาน งานประเมินผลขององค์กร งานระบบสารสนเทศ งานเลือกตั้ง งานสภา และงานอื่นตามหน้าที่รับผิดชอบของนักจัดการงานทั่วไป อีกทั้งเทศบาลตำบลบ้านสางต้องการต่อยอดโครงการและกิจกรรมที่ทำประโยชน์ให้กับประชาชน ตำบลบ้านสางให้มีความต่อเนื่อง ดังนั้นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี เป็นงานของสำนักปลัดโดยตรง ดังนั้นจึงกำหนดตำแหน่งขึ้นมาเพื่อช่วยงานของสำนักปลัด

และขอลดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ ในปี ๒๕๖๘ เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวมีผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่แทนได้ จึงขอลดตำแหน่งนี้

การวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของกองคลัง มีดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๓๘,๐๐๐	๑.๖๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๑๓,๙๒๐	๑.๓๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๗๗,๐๐๐	๒.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิชาการพัสดุ	๑๘๘,๙๐๐	๒.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักวิชาการคลัง	๑๐๔,๒๒๐	๑.๒๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒๒๕,๖๐๐	๒.๗๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๖๕,๖๕๐	๐.๗๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๑๒.๒๕	๗	
			เพิ่ม/ลด		-

กองคลัง จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๒.๒๕ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๗ คน ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติการกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่ง

การวิเคราะห์ค่างานที่เกิดขึ้นของกองช่าง มีดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๕๖๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๒๐,๓๘๐	๑.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นายช่างโยธา	๒๖๘,๗๔๐	๓.๒๔	๒	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๔,๐๗๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง			๕.๘๘	๔	
			เพิ่ม/ลด		เพิ่ม ๒

กองช่าง จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๕.๘๘ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๔ คน เปรียบเทียบปริมาณงานและบุคลากรในกองช่าง จะพบว่าปริมาณงานที่มากกว่าจำนวนบุคลากร เพื่อให้สามารถมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา เพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และตำแหน่ง คนงานทั่วไป เพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยกองช่างมีปริมาณงานโครงการด้านงานช่าง ๓ ปี ย้อนหลังดังนี้

๑. ปี ๒๕๖๔

- โครงการตามเงินอุดหนุน จำนวน ๖ โครงการงบประมาณ ๓,๗๒๒,๗๐๐.-
- โครงการตามเทศบัญญัติฯ จำนวน ๔ โครงการงบประมาณ ๑,๑๔๔,๐๐๐.-
- งบอุดหนุนจาก อบจ. (โครงการปรับปรุงบ้านผู้พิการ ผู้สูงอายุฯ)
- จำนวน ๑ ราย งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. ปี ๒๕๖๕

- โครงการตามเงินอุดหนุน จำนวน ๓ โครงการงบประมาณ ๗,๖๔๗,๕๘๐.-
- โครงการตามเทศบัญญัติฯ จำนวน ๒ โครงการ ๗๔๓,๘๐๐.-
- โครงการจ่ายจากเงินเหลือจ่าย จำนวน ๒ โครงการ งบประมาณ ๑,๔๑๖,๐๐๐.-
- งบอุดหนุนจาก อบจ. (โครงการปรับปรุงบ้านผู้พิการ ผู้สูงอายุฯ)
- จำนวน ๑ ราย งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท
- งบอุดหนุนจาก พมจ. (โครงการปรับปรุงบ้านผู้พิการ ผู้สูงอายุฯ)
- จำนวน ๑ ราย งบประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท

๓. ปี ๒๕๖๖

-โครงการตามเงินอุดหนุน จำนวน ๔ โครงการงบประมาณ ๖,๐๐๖,๘๐๐.-

-โครงการตามเทศบัญญัติฯ จำนวน ๔ โครงการ งบประมาณ ๑,๐๐๑,๐๐๐.-

-งบอุดหนุนจาก อบจ. (โครงการปรับปรุงบ้านผู้พิการ ผู้สูงอายุฯ)

จำนวน ๖ ราย งบประมาณ ๑๘๐,๐๐๐ บาท

-งบอุดหนุนจาก พมจ. (โครงการปรับปรุงบ้านผู้พิการ ผู้สูงอายุฯ)

จำนวน ๑ ราย งบประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท

(รายละเอียดชื่อโครงการตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุม ที่ ๑)

**นายกเทศมนตรีฯ
ประธานกรรมการ**

ขอสรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนดังนี้

สำนักปลัด

- กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ในปี ๒๕๖๗

- กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ในปี ๒๕๖๗

- ขอลดตำแหน่งพนักงานสูบน้ำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๘

กองคลัง ไม่มีการเพิ่มและลดพนักงาน**กองช่าง**

- กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ในปี ๒๕๖๘

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง
๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๘

ที่ประชุม**มีมติเห็นชอบตามร่างแผนอัตรากำลังที่เสนอ**

เทศบาลตำบลบ้านสาง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการนำข้อมูลกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีลักษณะที่อยู่ในกลุ่มหรือขนาดเดียวกันมาประกอบการวิเคราะห์และเปรียบเทียบเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเทศบาลตำบลบ้านสางเห็นว่า เทศบาลตำบลสันป่าม่วงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดและโครงสร้างส่วนราชการอยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกันกับเทศบาลตำบลบ้านสาง ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านสาง จึงนำข้อมูลของเทศบาลตำบลสันป่าม่วง เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง

เทศบาล	พนักงานเทศบาล	ครู	ผดต	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทต.บ้านสาง	๑๙	๒	๔	๓	๒	๓๐
ทต.สันป่าม่วง	๑๖	๑	๒	๘	-	๒๘

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลบ้านสาง และเทศบาลตำบลสันป่าม่วง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลบ้านสางและเทศบาลตำบลสันป่าม่วง มีอัตราค่าจ้างในส่วนของการชำระค่าจ้างที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้าง ในเรื่องของงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลบ้านสางมากกว่าของเทศบาลตำบลสันป่าม่วง ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบ้านสางมีงบประมาณรายจ่าย ๓๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท ส่วนของเทศบาลตำบลสันป่าม่วง มีงบประมาณรายจ่าย ๒๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท จากผลการวิเคราะห์ปริมาณงานเทศบาลตำบลบ้านสางจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่

ภาระค่าใช้จ่ายฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลให้กับคณะกรรมการได้รับทราบ โดยใช้ข้อมูลอัตราค่าจ้างตามกรอบจากแผนอัตราค่าจ้างเดิม โดยคิดภาระค่าใช้จ่ายตามหนังสือข้อมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) (รายละเอียดตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หน้า ๕๖-๕๗) ดังนี้

ปี ๒๕๖๗ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๙

ปี ๒๕๖๘ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๖

ปี ๒๕๖๙ ค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๒

หัวหน้าสำนักปลัด

การวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคนเป็นการการจัดอัตราค่าจ้างบุคลากรตามแผนอัตราค่าจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ๕ ข้อของเทศบาลตำบลบ้านสาง โดยแยกพิจารณาตามประเด็นยุทธศาสตร์ (รายละเอียดตามร่างแผนอัตราค่าจ้างหน้า ๑๙-๒๓)

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

เลขานุการฯ


แจ้งหัวงระยะเวลาการปรับปรุงการกำหนดอัตราตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้กำหนดวงรอบการพิจารณาโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งในแผนฯ ดังนี้

๑. พิจารณารั้งที่หนึ่ง ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของปี
๒. พิจารณารั้งที่สอง ภายในเดือนมิถุนายนของปี
๓. พิจารณารั้งที่สาม ภายในเดือนตุลาคมของปี


ประธานกรรมการฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางยุวธิดา พลเมืองดี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กรรมการ/เลขานุการฯ

ว่าที่ร้อยตรี..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(ณรงค์ กาศสนุก)
ปลัดเทศบาล/กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายทรงธิดศักดิ์ ทิพย์คำ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา
ประธานกรรมการ