



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลบ้านสา
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗
๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๐
๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๙
๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๐. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑



๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่าย

ในด้านการบริหารงานบุคคลให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาลตำบลบ้านสาได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลบ้านสาได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ และเทศบาลตำบลบ้านสาได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ บัดนี้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าวฯ รายละเอียดดังนี้-

สำนักปลัดเทศบาล

-ขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน

๑ อัตรา คือ

๑) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลและความจำเป็น

เพื่อรองรับปริมาณงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านสา คือ การให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็ก และมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กมากที่สุดในช่วงที่เด็กอยู่ในศูนย์ฯ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักรับผิดชอบ รักเด็ก อุพนิสัยอ่อนโยน จิตใจโอบอ้อมอารี มีความยุติธรรม มีลักษณะเป็นผู้นำ เพื่อจะเป็นผู้ให้การดูแลเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็ก และเพื่อเป็น



การรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ไว้ให้อยู่กับหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นที่จะขอปรับปรุงตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านสา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านสาว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสา
- ๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสาสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านสาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านสาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบ้านสา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลังทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านสา ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบล บ้านสาเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านสา ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านสาตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านสา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านสาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านสา พบปัญหาและ ความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกใน การดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ



- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้ได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านสา

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่ อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานในด้านนี้ คือ กองช่าง, สำนักปลัดเทศบาล
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ แผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสาน งานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดเทศบาล ในงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และสำนักปลัดเทศบาล
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คຸ້ມຄອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸກຮັກສາ ທຳຢາກຮຸກຮ້າຍ ທຳມາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ (มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองช่าง, สำนักปลัดเทศบาล
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

(มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	เทศบาลตำบลบ้านสา (สำนักปลัด เทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วย ตรวจสอบภายใน)
---	---

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาล
ตำบลบ้านสาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านสาจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๓. สำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง ๔. สำนักปลัดเทศบาล ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. สำนักปลัดเทศบาล ๗. สำนักปลัดเทศบาล
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๔. กองคลัง



๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลบ้านสา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านสา (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. พนักงานมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีจำนวนพนักงานผู้หญิงและผู้ชายเท่าๆ กันทำให้การทำงานง่ายขึ้น ไม่ว่าจะงานที่ต้องใช้แรงงาน หรืองานที่ต้องใช้ความละเอียด ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านสา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ - พนักงานเทศบาลส่วนมากเป็นคนต่างถิ่น ทำให้มีการโอน(ย้าย)บ่อย
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๗.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการ/กองต่อไป โดยเทศบาลตำบลบ้านสากำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓) งานบริหารงานสาธารณสุข ๔) งานแผนและงบประมาณ ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) งานส่งเสริมการเกษตร ๗) งานนิติการ ๘) งานสวัสดิการสังคม ๙) งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓) งานบริหารงานสาธารณสุข ๔) งานแผนและงบประมาณ ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) งานส่งเสริมการเกษตร ๗) งานนิติการ ๘) งานสวัสดิการสังคม ๙) งานการเจ้าหน้าที่
๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔) งานพัฒนารายได้ ๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔) งานพัฒนารายได้ ๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

๓. กองช่าง ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการโยธา ๓) งานสำรวจและออกแบบ ๔) งานสาธารณูปโภค ๕) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการโยธา ๓) งานสำรวจและออกแบบ ๔) งานสาธารณูปโภค ๕) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในปี ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
ทต.บ้านสา	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๓	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานแผนและงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๕	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔	-	๒+๑	๒-๑
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	๑	๖
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	๒	๑
รวม		๑๔	๑	๑๔+๑	๑๐-๑



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	ผอ.กองคลัง	๑	-	-	-
	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	๑
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๒	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-
รวม		๕	-	๔	๑
กองช่าง	ผอ.กองช่าง	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-
	งานการโยธา	๑	-	๑	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	๒	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-
รวม		๓	-	๔	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
	รวม	๑	-	-	-
รวมอัตรากำลังทั้งหมด		๒๓	๑	๒๒+๑	๑๑-๑

๗.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๗.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบ้านสา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในปี ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอการสรรหา จากกรม)
	สำนักปลัดเทศบาล								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง การรับโอน)
	ฝ่ายอำนวยการ								
๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอการสรรหา จากกรม)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอการสรรหา จากกรม)
๙	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒-๑๔	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑	-	-	+๑	ปรับปรุงตำแหน่ง มาจาก พนง.จ้าง ทั่วไป
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ปรับปรุง ตำแหน่งไปเป็น พนง.จ้างตาม ภารกิจ
๓๒-๓๘	คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๓๙-๔๐	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๓๙	๓๗	๓๙	๓๙	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>									
๔๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>									
๔๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างรับโอน)
๔๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๘	๑๐	๑๐	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๕๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๖	๗	๗	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๕๗	๕๒	๕๗	๕๗	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าจ้างรวม (4)	หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2564	2565	2566		
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	0	0	1	1	1	-	567,720	ว่าง (รอสรรหาจากกรม)
สำนักปลัดเทศบาล												
2	หน.สำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	0	0	1	1	1	-	407,220	ว่าง (อยู่ระหว่างรับโอน)
3	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	13,320	434,040
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	422,640	0	1	1	1	-	13,080	435,720
5	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	13,320	409,320
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	282,600	0	1	1	1	-	11,280	293,880
7	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	-	12,000	ขอใช้บัญชีกรมฯ
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	-	12,000	ขอใช้บัญชีกรมฯ
9	นิติกร	ป.ก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	9,360	190,080
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ.	1	1	117,600	0	1	1	1	-	4,320	121,920
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	1	1	216,720	0	1	1	1	-	9,000	225,720
12	ครู (นางสาวอานันท์ หงส์ตัว)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-
13	ครู (นางสาวกนิษฐ์ ปิ่นใจกุล)	ชก.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-
14	ครู (นางคำป้อ คำนิ่ม)	ชก.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-
ลูกจ้างประจำ												
15	นักจัดการงานทั่วไป (น.ส.ลัดดา หนึ่งงาม)	-	1	1	308,040	0	1	1	1	-	12,240	320,280
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
16	ผู้ช่วยพ.ง.พัฒนาชุมชน (น.ส.สุรี การชัย)	-	1	1	162,360	0	1	1	1	-	6,480	168,840
17	ผู้ช่วยพ.ง.สาธารณสุข	-	1	1	112,800	0	-	1	1	-	112,800	225,600



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

18	พนักงานขับรถยนต์ (นายเด่นห์ ทองใบ)	-	1	1	1	195,120	0	1	1	1	1	1	-	-	-	7,920	203,040	ว่าง
19	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	0	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	136,800	136,800	ว่าง
20	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	0	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	136,800	136,800	ว่าง
21	คนงานเครื่องสูบน้ำ (นายประเทือง ลำไย)	-	1	1	198,840	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	7,920	206,760	
22	พนักงานดับเพลิง (นายเมธีมงคล เขมมา)	-	1	1	146,760	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	5,880	152,640	
23	พนักงานดับเพลิง (นายศิริพงศ์ ขนมะมงคล)	-	1	1	146,760	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	5,880	152,640	
24	พนักงานดับเพลิง (นายสมพงษ์ การหมั่น)	-	1	1	145,320	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	5,760	151,080	
25	พนักงานดับเพลิง (นายชัยวัฒน์ ประวีง)	-	1	1	143,160	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	5,760	148,920	
26	ยาม (นายวิชัย ทวีวงศ์)	-	1	1	184,920	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	7,440	192,360	
27	ภารโรง (นายงุทธ สุทธิหม)	-	1	1	177,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	7,080	184,080	
28	คนงานเครื่องสูบน้ำ (นายสุพร สุทธิหม)	-	1	1	112,800	0	0	0	1	1	1	1	-	-	-	4,560	117,360	
29	ผู้ดูแลเด็ก (นางวราพรศิริ) (15,720) ฉุกเฉิน 9,400	-	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-			
30	ส่วนที่ ทด. 3 ส่วนเกิน 6,320	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	7,920	93,240	
30	ผู้ดูแลเด็ก	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	112,800	112,800	ปรับปรุงอัตรากำลังทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป																		
31	คนงาน (นายเด่น แก้วสี)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
32	คนงาน (นางงศกร อุทัย)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
33	คนงาน (นางดวงพร สุทธิหม)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
34	คนงาน (นางจรรยาพร สุทธิหม)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
35	คนงาน (นางฉวีรุชยา ทองใบ)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
36	คนงาน (นางประจักษ์พร ทวีวงศ์)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
37	คนงาน (นายสมชาย งามสม)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
38	คนงานประจำรถขยะ (นายวิรัช พงษ์)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
39	คนงานประจำรถขยะ (นายไพโรจน์ ทรัพย์)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	
40	ผู้ดูแลเด็ก (นางฉวีรุชยา ทองใบ)	-	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	108,000	ปรับปรุงอัตรากำลังตามภารกิจ
กองคลัง																		
41	ผู้อำนวยการกองคลัง (นายวิภากร งามกิจ)	สน.	1	1	455,520	42,000	0	1	1	1	1	1	-	-	-	13,440	510,960	
42	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นายวิภากร งามกิจ)	สน.	1	1	435,720	18,000	0	1	1	1	1	1	-	-	-	13,080	466,800	
43	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ค.	1	1	233,760	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	7,680	241,440	
44	นักวิชาการพัสดุ	ช.ค.	1	1	349,320	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	13,320	362,640	
45	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ค.	1	1	409,320	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	13,320	422,640	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

พนักงานจ้างตามภารกิจ												
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	185,280	0	1	1	1	1	-	192,720
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	209,520	0	1	1	1	1	-	217,920
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	112,800	0	-	1	1	1	-	117,360
49	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	112,800	0	-	1	1	1	-	117,360
พนักงานจ้างทั่วไป												
50	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	0	108,000
กองช่าง												
51	ผู้ช่วยวิศวกรก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	1	1	448,920	42,000	1	1	1	1	-	504,240
52	นายช่างโยธา	ป.จ.	1	1	143,520	0	1	1	1	1	-	148,920
53	เจ้าพนักงานธุรการ	ร.จ.	1	1	335,520	0	1	1	1	1	-	346,680
หน่วยตรวจสอบภายใน												
54	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	196,440	0	1	1	1	1	-	204,240
55	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	146,160	0	1	1	1	1	-	152,040
56	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	117,960	0	1	1	1	1	-	122,880
57	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	112,800	0	-	1	1	1	-	225,600
หน่วยตรวจสอบภายใน												
58	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.อ.	1	1	214,560	0	1	1	1	1	-	222,240
4	รวม		57	51	9,546,120	120,000	54	56	56	0	0	11,469,540
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %											1,720,431
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											13,189,971
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)											56,500,000
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี											23.35

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายตามการเบิกจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายตามการเบิกจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และ พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2566 สำหรับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

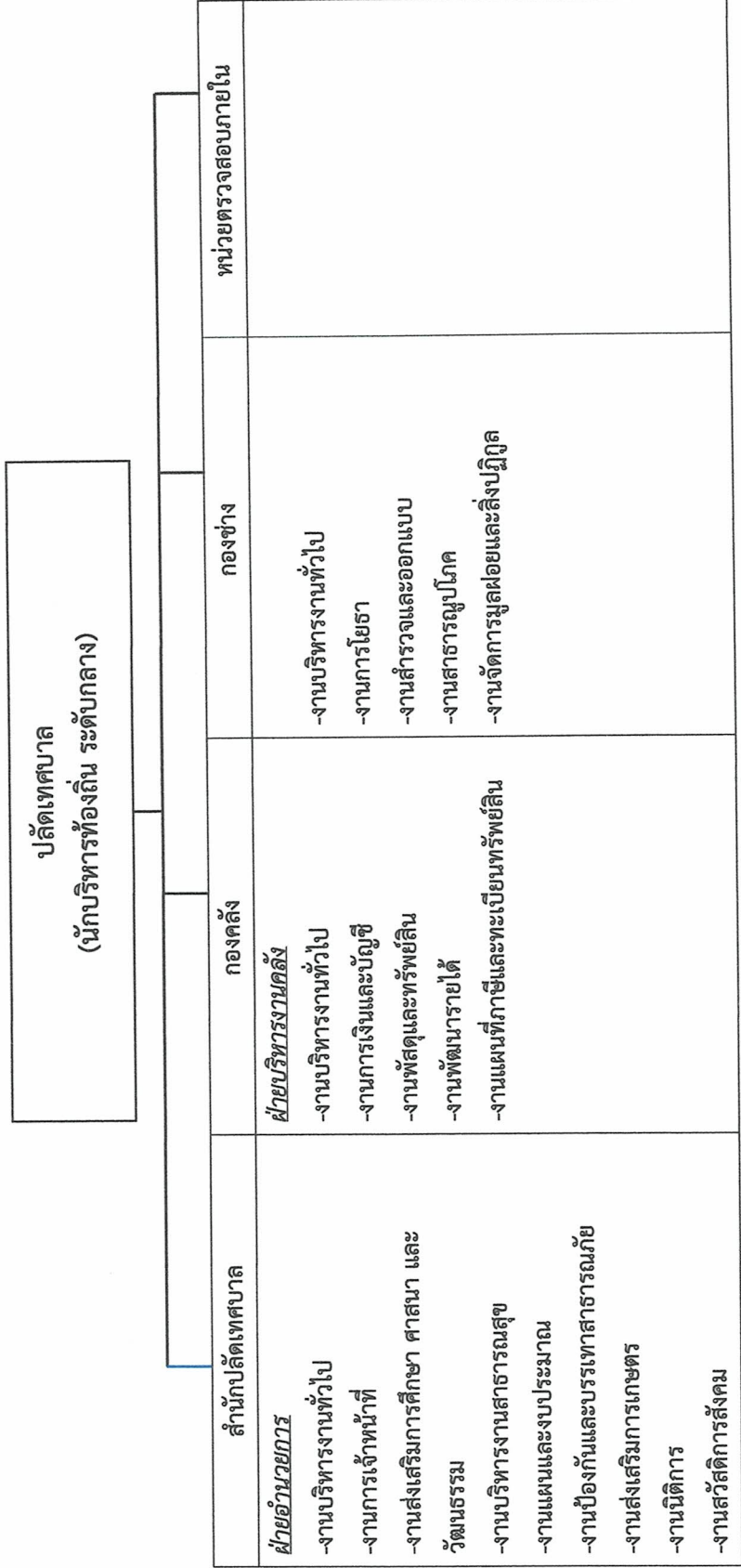
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน

56,500,000 บาท

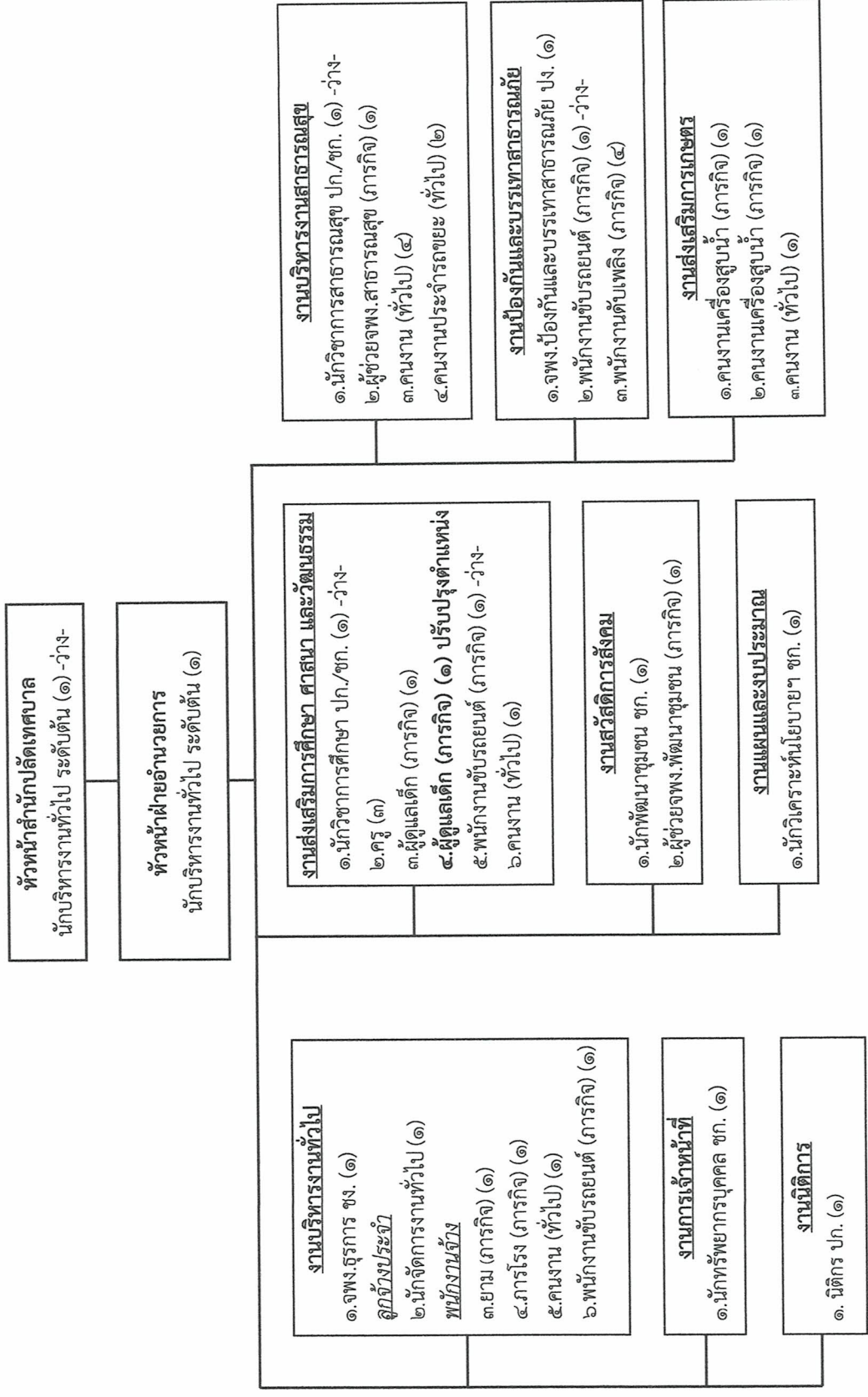


๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านสา





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล



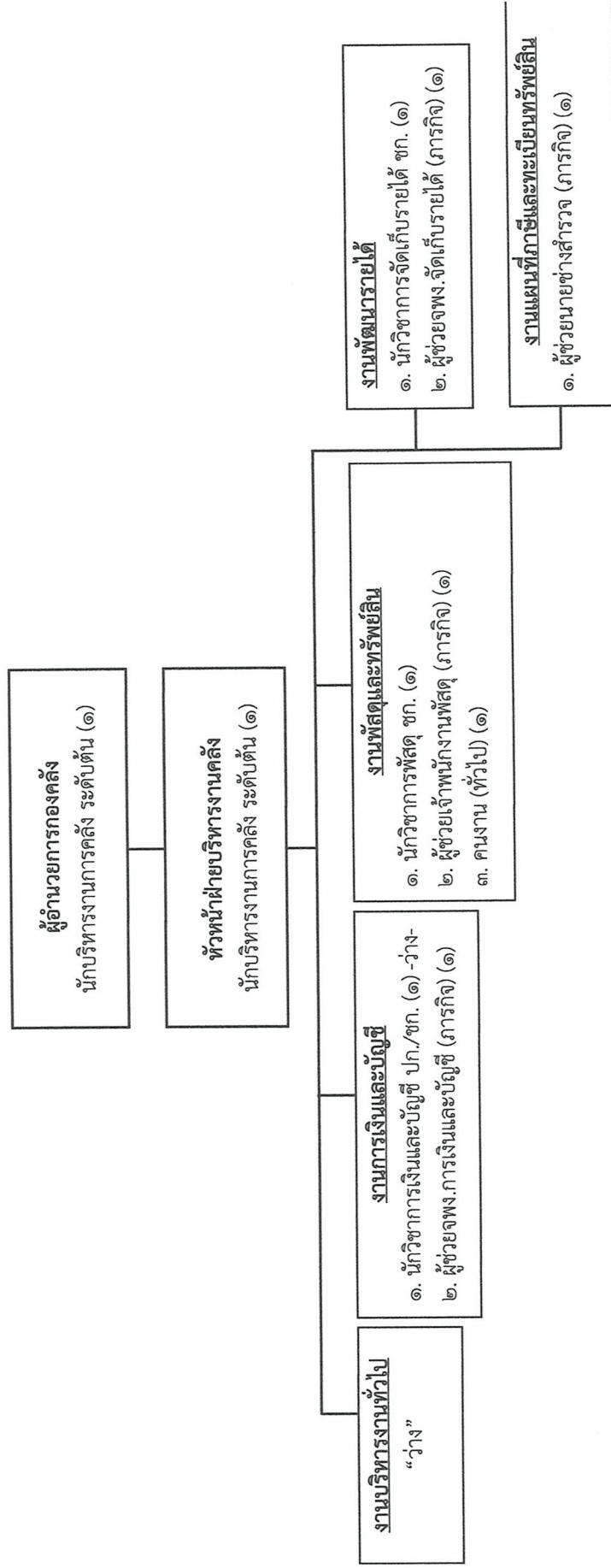


แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวนที่มีครอง	๑	๓	๑	๑	๑	๓	๑	๑๔	๙



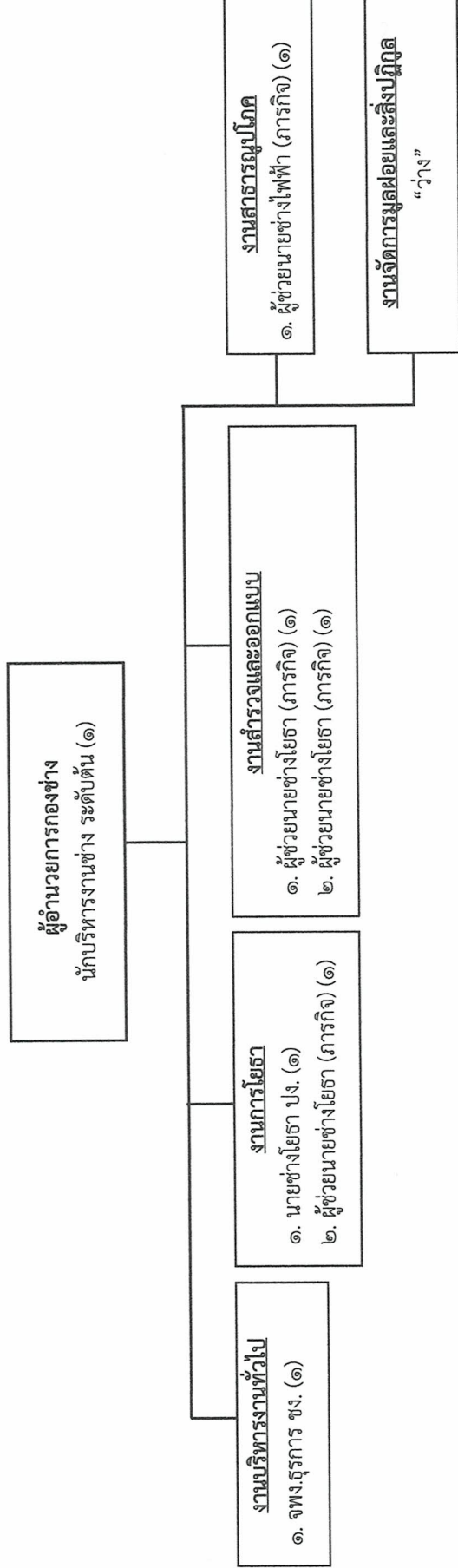
โครงสร้างอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวนที่มีคนครอง	๒	๒	-	-	-	-	๔	๑



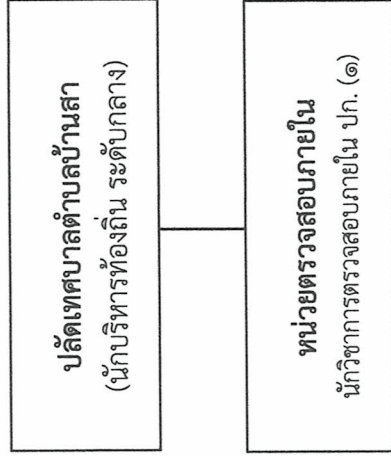
โครงสร้างอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวนที่มีคนครอง	๑	-	-	๑	๑	-	๔	-



โครงสร้างอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญการ	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวนที่มีครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ											
			กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินเพิ่มเติม ค่าตอบแทน (x12)	หมายเหตุ
1	ว่าง	ปริญญาตรี	52-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	52-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	567,720	-	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล											
2	ว่าง	ปริญญาตรี	52-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	52-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	407,220	-	ว่าง
3	น.ส.ขวัญชนก หัสนา	ปริญญาโท	52-2-01-2101-002	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	52-2-01-2101-002	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	402,720	18,000	420,720
4	นางภรณ์ชนก รัตนศักดิ์	ปริญญาโท	52-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	52-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	422,640	-	422,640
5	นางนันทพร เนื่องกลิ่น	ปริญญาโท	52-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	52-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	396,000	-	396,000
6	นางพรพรรณ ภู่อ่า	ปริญญาตรี	52-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	52-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	282,600	-	282,600
7	ว่าง	ปริญญาตรี	52-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	52-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	355,320	-	ว่าง
8	ว่าง	ปริญญาตรี	52-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	52-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	355,320	-	ว่าง
9	นางสาวอติยา วัฒนะรักษ์	ปริญญาตรี	52-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	52-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	180,720	-	180,720
10	นายรัฐพล ต้องใจ	ปวช.	52-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ป.ก.	52-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ป.ก.	117,600	-	117,600
11	น.ส.รัชนีพร ทุเรียน	ปริญญาตรี	52-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ (001)	ป.ก.	52-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ (001)	ชก.	216,720	-	216,720
12	นางสาวล้นทนา ตั้งคำ	ปริญญาตรี	52-2-01-6600-054	ครู	-	52-2-01-6600-054	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		
13	นางสาวกนิษฐา ปิ่นใจกุล	ปริญญาตรี	52-2-01-6600-055	ครู	ชก.	52-2-01-6600-055	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		
14	นางคำป้อ คำปิ่น	ปริญญาตรี	52-2-01-6600-056	ครู	ชก.	52-2-01-6600-056	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม		
ลูกจ้างประจำ											
15	น.ส.ลัดดา หนึ่งงาม	ปริญญาตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	308,040	-	308,040
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
16	นางสาวสุวิภา กระจ่าง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	162,360	-	167,220
17	นางสาวณัฐสุดา ก้องแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	112,800	-	136,800
18	นายเสน่ห์ ทองใบ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	195,120	-	195,120
19	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	112,800
20	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	112,800



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

21	นายประเทือง ลำโต	ปวส.	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	198,840	-	-	198,840
22	นายเมืองมนต์ เขมบาล	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	146,760	-	12,660	159,420
23	นายศิริพงษ์ ธรรมะมงคล	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	146,760	-	12,660	159,420
24	นายสมพงษ์ การหมั่น	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	145,320	-	14,100	159,420
25	นายชัยวัฒน์ ประวิง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	143,160	-	16,260	159,420
26	นายวิชัย ทวีทอง	ม.6	-	ยาม	-	ยาม	-	184,920	-	-	184,920
27	นายขงพุทธ สุดหอม	ปวส.	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	177,000	-	-	177,000
28	นายจตุพร สุดหอม	ปวส.	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	112,800	-	24,000	136,800
29	นางวรรณศิริ กันทะศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม 9400/เดือน			
	ค่าตอบแทน 16,510	อุดหนุน 9400 ส่วนที่ ทด.จ่ายส่วนเกิน 7,110						85,320	-	-	85,320
30	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800	-	24,000	136,800
พนักงานจ้างทั่วไป											
30	นายเอกนถ แด้มดี	ม.3	-	คนงาน	-	ภารโรง	-	108,000	-	12,000	120,000
31	นางนงนกรญ ทูพิมาย	ป.6	-	คนงาน	-	ยาม	-	108,000	-	12,000	120,000
32	นางดวงพร สุดหอม	ป.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	120,000
33	นางจางวรรณ สุดหอม	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	120,000
34	นางณัฐชยา ทองใบ	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	120,000
35	นางประภัสสร ทิวง	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	120,000
36	นายสยาม งามสม	ม.6	-	คนงาน	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	120,000
37	นายวิรัช พึ่งเย็น	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	12,000	120,000
38	นายไพรัช ภารักษ์	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	12,000	120,000
39	นางรัชชนก สายแท้	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	0	-	0	0
กองคลัง											
40	นางอิสราภรณ์ สุวรรณัง	ปริญญาตรี	52-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	คณ.	52-2-04-2102-001	คณ.	455,520	42,000	-	497,520
41	น.ส.กมลจันทร์ สุธรรมปวง	ปริญญาโท	52-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	คณ.	52-2-04-2102-002	คณ.	435,720	18,000	-	453,720
42	นายสุรพิณ อินต๊ะสงค์	ปริญญาตรี	52-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	52-2-04-3201-001	ป.ก.	233,760	-	-	233,760
43	น.ส.รัชนีภัทร คำลือ	ปริญญาตรี	52-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	52-2-04-3204-001	ชก.	349,320	-	-	349,320
44	นางมารศรี สารสิทธิ์	ปริญญาตรี	52-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	52-2-04-3203-001	ชก.	409,320	-	-	409,320



แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลบ้านสา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2566)

พนักงานจ้างตามภารกิจ										
45	นางปทุมพร การ์กัษ์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	185,280	-	185,280
46	น.ส.จุฑารัตน์ เสงมา	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	209,520	-	209,520
47	นางกนกวลี บัณจิต	ปริญญาตรี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	112,800	24,000	136,800
48	นายภูมิพัฒน์ ภักดี	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	112,800	24,000	136,800
พนักงานจ้างทั่วไป										
49	น.ส.สุนันท์ หน้งาม	ปริญญาตรี	-	คณงาน	-	คณงาน	-	108,000	-	108,000
กองช่าง										
50	นายธนภต เพชรรัตน์	ปริญญาตรี	52-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	52-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	448,920	42,000
51	นายณัฐวุฒิ โพธิ์	ปวส.เรื้อดซ่อมทำ	52-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ.	52-2-05-4701-001	นายช่างโยธา (001)	ปจ.	143,520	15,900
53	นายอภิสิทธิ์ อลังการนันท์	ปริญญาตรี	52-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ (002)	ชง.	52-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ (002)	ชง.	335,520	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
53	นายคมล ตะนุ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	196,440	-	196,440
54	นายชลกร เสงมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	146,160	-	159,420
55	นายวิฑูรย์ วงศ์ชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	117,960	-	141,960
56	นายบัณฑิต จันทา	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	112,800	-	136,800
หน่วยตรวจสอบภายใน										
57	นายชญาพร แก้วสมเด็จ	ปริญญาตรี	52-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบฯ	ปก.	52-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบฯ	ปก.	214,560	-



๑๑. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านสากำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้น ไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น เทศบาลตำบลบ้านสาตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะมุ่งเน้นในการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านสามุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทัน ความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชน ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลบ้านสา จะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสาตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาลำดับแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านสา เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านสา ประกอบด้วย

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



ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านสา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านสา ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของเทศบาลตำบลบ้านสา ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านสา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบ้านสา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณภพนนท์ สุรินทร์โท)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

✓ สำนักปลัด
□ กองคลัง
□ กองช่าง

ที่ ลป ๐๐๒๓.๑๐/ ๑๕๗



เทศบาลตำบลบ้านสา
รับที่ ๐๔๕๗
วันที่ ๓ ก.พ. ๒๕๖๖
ที่ว่าการอำเภอแฉ่ง ๑๓ ๐ น.

ถนนลำปาง - แฉ่ง ลป ๕๒๑๒๐

๓

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๗๑
ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอแฉ่งได้รับแจ้งจากจังหวัดว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประภาส กำเมืองลือ)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ปฏิบัติราชการแทน
นายอำเภอแฉ่ง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

- ☒ เพื่อโปรดทราบ.....
- ☒ ให้ดำเนินการ.....
- ☐ ข้อเสนอแนะ.....

- ทบทวน/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔/๒๕๖๖

วันที่ ๓/๒/๖๖

- นางสาวขวัญชนก ทำนา

(นางสาวขวัญชนก ทำนา)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๓/๒/๖๖

(นายอนันต์ สุนทรโท)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

๓ กพ ๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแฉ่ง
โทร. ๐ ๕๔๒๗ ๑๙๓๒



ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓/๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดลำปาง
ศาลากลางจังหวัดลำปาง
ถนนวิชิตสงคราม ลป ๕๒๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอสบปราบ อำเภอแม่พริก อำเภอเมืองปาน อำเภอวังเหนือ
และอำเภอเสริมงาม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาล จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาล จำนวน ๑๒ แห่ง ละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัญวัช อัจฉริยะฉัตร)

ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

เลขานุการ ก.ท.จ.ลำปาง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๓

