



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านแปะ

อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(ปรับปรุง ครั้งที่ ๔)

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล โดยวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผล เทศบาลตำบลบ้านแปะ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแปะ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านแปะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนพัฒนาอำเภอจอมทอง นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านแปะ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองสาธารณสุข

๓.๒.๕ กองการศึกษา

๓.๒.๖ กองสวัสดิการสังคม

และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)

จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

- หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

จำนวน ๒ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)

จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)

จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกร (ปก/ชก)

จำนวน ๑ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)

จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)

จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานดับเพลิง

จำนวน ๔ อัตรา

- ภารโรง

จำนวน ๑ อัตรา

- คนสวน

จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป

จำนวน ๗ อัตรา

๓.๒.๒ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)

จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน ๔ อัตรา
---------------	---------------

๓.๒.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างสำรวจ (ปง/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------	---------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๖ อัตรา

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป)	จำนวน ๔ อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒.๕ กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักสันทนการ (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู (ศพด.)	จำนวน ๑๒ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๖ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
<u>ครูโรงเรียนเทศบาลตำบลบ้านแปะ ๑</u>	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๓ อัตรา

๓.๒.๖ กองสวัสดิการสังคม

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
----------------------------------	---------------

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรของเทศบาล โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารการบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่าอย่างใดก็ตามในเทศบาล นั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ

งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของเทศบาลนั้นทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานมีผ่านมากเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมามากไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อบท. ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

วิเคราะห์การเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลังระหว่าง เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ กับ เทศบาลตำบลบ้านแปะ เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มเทศบาลขนาดกลาง

เทศบาลตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้โอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จึงต้องมีวางแผนการใช้งำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล ให้มีความเหมาะสม จึงต้องมีการเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (benchmarking) ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังคน

มีผู้บังคับบัญชาข้าราชการ เป็นปลัดเทศบาล ระดับ กลาง เหมือนกัน และไม่มีรองปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ มี ๔ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน

- สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

ฝ่ายธุรการ

- กองคลัง

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- กองช่าง

ฝ่ายการโยธา

- กองการศึกษา

ฝ่ายบริหารการศึกษา

เทศบาลตำบลบ้านแปะ มี ๖ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน

- สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

ฝ่ายปกครอง

- กองคลัง

- กองช่าง

ฝ่ายการโยธา

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กองการศึกษา

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- กองสวัสดิการสังคม

จากการเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลัง พบว่า เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ มี ๔ ส่วนราชการ ๔ ฝ่าย เทศบาลตำบลบ้านแปะ มี ๖ ส่วนราชการ ๔ ฝ่าย และจากการเปรียบเทียบอัตรากำลัง พบว่า เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีอัตรากำลังมากกว่าเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ดังนี้

เทศบาลตำบลบ้านแปะ

- ข้าราชการ ๓๖ อัตรา

- ครูผู้ดูแลเด็ก ๑๒ อัตรา

- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

- พนักงานจ้าง ๖๓ อัตรา

เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

- ข้าราชการ ๒๘ อัตรา

- ครูผู้ดูแลเด็ก ๖ อัตรา

- ลูกจ้างประจำ ๙ อัตรา

- พนักงานจ้าง ๓๒ อัตรา

๒. ด้านภารกิจ อำนาจหน้าที่

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริการ
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

เทศบาลตำบลบ้านสบเตี๊ยะ และ เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ และควรทำเหมือนกัน จะแตกต่างกันเพียงการบริหารราชการภายในของแต่ละเทศบาล เช่น

- สวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป แต่ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ อยู่ในความรับผิดชอบของกองสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป แต่ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ สังกัด ฝ่ายปกครอง

๓.๑๐ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทที่พบว่าเป็นลักษณะในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)

การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในของเทศบาลตำบลบ้านแปะ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ คือ พื้นที่ของตำบลบ้านแปะ ซึ่งมีประมาณ ๒๑๐.๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๙,๒๕๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๐ ของเนื้อที่ของอำเภอ (อำเภอจอมทองมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑,๐๕๕.๒๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๗๘,๑๓๘.๗๕ ไร่) มีประชากร ๑๒,๐๕๕ คน มีครัวเรือน ๔,๑๕๑ ครัวเรือน มีหมู่บ้าน ๒๐ หมู่บ้าน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม ๒๕๖๕ : สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง) แยกเป็นพื้นที่ราบลุ่มจำนวน ๑๖ หมู่บ้าน และพื้นที่ราบสูง (บนดอย) จำนวน ๔ หมู่บ้าน

ปัญหาและความต้องการของประชาชนจะแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าพื้นที่และจำนวนหมู่บ้านมีมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ทำให้การพัฒนาไม่ทั่วถึงในแต่ละด้าน จึงย่อมจะมีปัญหาและความต้องการของแตกต่างกันไป โดยอาจแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

- ๑.๒ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์บ้าน มีไม่เพียงพอแก่ความต้องการ
- ๑.๓ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกึ่งตามทางแยกในหมู่บ้าน
- ๑.๔ สะพาน คอนกรีตเสริมเหล็กข้ามแม่น้ำ สะพานข้ามห้วย, คลอง
- ๑.๕ เครื่องมือเครื่องใช้ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ ปัญหาการระบายน้ำภายในเขตหมู่บ้าน บางจุดน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๑.๗ อาคารเอนกประสงค์ ครุภัณฑ์ภายในหอประชุมของแต่ละหมู่บ้าน
- ๑.๘ การซ่อมแซม ปรับปรุงถนนหนทาง ทางเท้าและถนนที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ ทักษะ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดแกนนำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
 - ปัญหาทุนในการประกอบการ หนี้ในระบบ หนี้กองทุนหมู่บ้าน
 - ปัญหาการจัดทำโครงการของงบประมาณ การร่างกฎ ข้อบังคับ ระเบียบกลุ่ม
 - ปัญหาการขยายตลาด การจัดทำโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
 - ขาดการบูรณาการ ขาดเจ้าภาพจัดการด้านส่งเสริมอาชีพให้ตรงตามความต้องการ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - ความรู้ในเรื่องดิน น้ำ ปุ๋ย เทคนิคการผลิตลำไย
 - การฝึกอบรม การประชุมหารือเทคนิคการทำเกษตร
 - เกษตรทฤษฎีใหม่
- ๒.๓ งานประมง
- ๒.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตชุมชน การบังคับบำบัด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี, คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

- ๓.๕ ปัญหาโรคเบาหวาน มะเร็งปากมดลูก
- ๓.๖ ปัญหาโรคทางเดินหายใจ
- ๓.๗ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ระบบกรองน้ำสะอาด
- ๔.๔ ประปาภูเขาในเขตพื้นที่สูง
- ๔.๕ ความต้องการกระสอบทรายกั้นลำนน้ำแม่ปิง แม่แจ่มเพื่อให้ระดับน้ำมีปริมาณสูงขึ้น
- ๔.๖ ความต้องการสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ระบบคลองส่งน้ำ
- ๔.๗ การซ่อมบำรุงคลองส่งน้ำ คาน้ำเหมือง
- ๔.๘ ค่าใช้จ่ายด้านซ่อมบำรุง ค่าไฟฟ้า ฯลฯ
- ๔.๙ หลักการมีส่วนร่วมในการใช้น้ำ จัดการน้ำ
- ๔.๑๐ ความต้องการชุดสระ อ่างเก็บน้ำ
- ๔.๑๑ งบประมาณการซ่อมบำรุงสถานีสูบน้ำ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาการแสวงหาคำความรู้ใหม่ การปรับตัวให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
- ๕.๔ ปัญหาขาดความรู้เบื้องต้นทางด้านกฎหมาย การเมือง การปกครอง
- ๕.๕ องค์ความรู้ จิตสำนึกชุมชน การมีส่วนร่วม
- ๕.๖ กระแสตะวันตก ทุนนิยม การบริโภคเกินฐานะ
- ๕.๗ แนวปฏิบัติตามเศรษฐกิจพอเพียง

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ สุกร ไก่
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ปัญหาการบุกรุกป่า การครอบครองที่ดินป่าสงวน การตัดไม้ทำลายป่า
- ๖.๔ ปัญหาการเผาป่า ทำไร่เลื่อนลอย การล่าสัตว์
- ๖.๕ ปัญหาความรุนแรงของการระเบิดหินในเขตพื้นที่และปัญหาคุณภาพชีวิตด้านฝุ่นละออง
- ๖.๖ ปัญหาการกระทำความผิดตาม พ.ร.บ.ประมง
- ๖.๗ ขยะริมทางหลวง ขยะในชุมชน
- ๖.๘ เพิ่มพื้นที่ป่า เพิ่มพื้นที่สีเขียว
- ๖.๙ งานอนุรักษ์พันธุ์ปลาน้ำจืด
- ๖.๑๐ งานอาสาสมัครอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ
- ๖.๑๑ ปัญหาจิตสำนึกสาธารณะในทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑๒ ปัญหาการรักษาพื้นที่ป่าต้นน้ำ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ คนเดียวรับผิดชอบหลาย ๆ งาน

- ๗.๓ ปัญหาการขาดตัวชี้วัดที่แน่นอน เชื่อถือได้
- ๗.๔ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๕ ปัญหาขาดครุภัณฑ์ สำนักงานและที่ทำการที่ถาวร สวยสง่างาม ของ เทศบาล
- ๗.๖ ปัญหาขาดการพัฒนาส่งเสริมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ๗.๗ ปัญหาระบบการทำงาน การกีดกันคนเก่าเดิม การประสานงาน การบริหารงานแบบโปร่งใส
- ๗.๘ ปัญหาการพัฒนารายได้ การประเมินภาษี การจัดทำแผนที่ภาษี/ทะเบียนทรัพย์สิน
- ๗.๙ ปัญหาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกของฝ่ายการเมือง ฝ่ายประจำ
- ๗.๑๐ ปัญหาสมรรถนะ การพัฒนาความรู้เทคนิคการบริหารจัดการระบบราชการแนวใหม่

๘. ปัญหาความต้องการด้านอื่น ๆ

- ๘.๑ สถานที่ออกกำลังกายประเภทต่างๆ ให้ครบถ้วนเหมาะสม
- ๘.๒ ความต้องการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ (แข่งขัน) และกีฬาเพื่อสุขภาพ
- ๘.๓ การสร้างตำบลบ้านแปะให้เป็นศูนย์กลางกีฬาสายใต้
- ๘.๔ งานบำรุงรักษาสวนนกกีฬา

๘.๕ การประสานงานราชการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชนหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ประสานขอโทรศัพท์จาก บริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่นให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ขอขยายเขตไฟฟ้าต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจผลักดันงบประมาณ จัดงบประมาณติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ถนน คสม., คสล.
- ๑.๕ ก่อสร้างถนนเชื่อมภายในหมู่บ้านประสานขอโครงการถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน กับ อบจ. กรมโยธาธิการและผังเมือง
- ๑.๖ จัดงบประมาณ จัดซื้อจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่ยังขาดให้ครบถ้วน (อาจทยอยทำไปในแต่ละปีงบประมาณ)

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดทำเว็บไซต์ตำบล ขยายตลาด หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๒.๖ การแก้ไขปัญหานี้สินของประชาชน
- ๒.๗ การบริหารจัดการด้านงานท่องเที่ยวและบริการ
- งานประชาสัมพันธ์
 - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - งานค้นคว้าข้อมูลเผยแพร่ด้านประวัติศาสตร์ตำบลบ้านแปะ
 - งานเอกลักษณ์ตำบลภายใต้จารีตประเพณีและประวัติศาสตร์

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การอนามัยเบื้องต้น
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดใช้พลังแผ่นดิน ชุดปฏิบัติการตำบล
- ๓.๔ การกำจัดขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย การกำจัดวัชพืช การกำจัดวัชพืชให้ครบทั้งตำบล
- ๓.๕ ให้การดูแลสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี , คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๖ ก่อสร้างลานกีฬาหมู่บ้าน และระดับตำบลอย่างครบถ้วน สามารถเล่นกีฬาได้หลายชนิด
- ๓.๗ ออกข้อบังคับตำบลในด้านกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- ๓.๘ สวนสุขภาพประจำตำบล สถานที่ออกกำลังกายแก่ผู้สูงอายุ
- ๓.๙ งานอุดหนุนงบประมาณสถานีนอนามัย/ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อที่นำโดยแมลง

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ให้ระบบกรองน้ำที่มีคุณภาพ
- ๔.๔ ก่อสร้างระบบประปาภูเขาให้ครบหมู่บ้านในเขตหมู่บ้านพื้นที่สูง
- ๔.๕ จัดซื้อกระสอบทรายให้เพียงพอโดยเฉพาะในฤดูแล้ง
- ๔.๖ ขุดอ่าง ขุดสระ ฝายน้ำล้น ถังเก็บน้ำ แบบ ๘ ๓๓ ๘ ๙๙
- ๔.๗ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่ส่วนลำไย
- ๔.๘ พลังสูบน้ำไฟฟ้า การบำรุง รักษา

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร
- ๕.๒ การพัฒนาการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต กฎหมาย การเมือง การปกครอง
- ๕.๓ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๔ การทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเป็นแบบอย่างในการ " BenchMarking " เทศบาล ต้นแบบ
- ๕.๕ ก่อสร้างห้องสมุดประจำตำบลให้เป็นแหล่งค้นคว้าศึกษา

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ การออกข้อบังคับตำบลในด้านการกำกับดูแลโรงงานไม่หิน
- ๖.๕ การจัดเวรยามดูแล อนุรักษ์พันธุ์ปลา น้ำบึง น้ำแฉ่ม
- ๖.๖ การจัดเวรยามในการตรวจคุ้มครองป่าไม้
- ๖.๗ งานอุดหนุนงบประมาณดำเนินการตามภารกิจ
- ๖.๘ งานจัดการขยะในชุมชน/ริมทางหลวง
- ๖.๙ โครงการปลูกหญ้าแฝกรักษาสภาพดิน รักรักษาเสียว

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ การพัฒนาบุคลากร ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า สวัสดิการต่างๆ

๗.๔ การพัฒนารายได้ งานประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึกสาธารณะ

๗.๕ การนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาใช้

๗.๖ การเปิดบริการประชาชนในวันหยุด

๗.๗ โครงการ เทศบาล.พบประชาชน

๗.๘ ก่อสร้างอาคารที่ทำการใหม่

๗.๙ การนำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสมัยมาใช้ในสำนักงาน

๗.๑๐ หลักการบริหารในศตวรรษที่ ๒๑

๗.๑๑ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

๗.๑๒ งานจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน

๘. ความต้องการพัฒนาด้านอื่น ๆ

๘.๑ กีฬาเพื่อสุขภาพ

๘.๒ กีฬาเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

๘.๓ สถานที่ออกกำลังกายกีฬาทางน้ำ

- สระว่ายน้ำขนาดมาตรฐานของตำบล
- อัจฉริยะชมกีฬาสำหรับสนามกีฬากลางของตำบล
- บ้านเมื่อน้ำอยู่
- Green & Clean

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านแปะนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา (พหุภาคี) ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแปะจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านแปะ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรซึ่งเป็นไปตาม แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม นโยบายจังหวัดเชียงใหม่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแปะ และนโยบายคณะผู้บริหารในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแปะนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาจะเห็นว่าเราจัดงานวันเด็กแห่งชาติทุกปี (โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนตำบลบ้านแปะประจำปี พ.ศ...) ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองหรือเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม โดยคำนึงถึง ประโยชน์ที่จะถึงมือประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths:S)	จุดอ่อน (Weaknesses:W)
๑.หน่วยงานมีการแบ่งส่วนราชการ มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน ๒.มีการวางแผนการปฏิบัติงานและประชุม ติดตามผลการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ ๓.บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ๔.หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๕.หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๖.หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ โดยมีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ๗.หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่องานและภารกิจได้อย่างรวดเร็ว	๑.บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติหรือในภารกิจที่รับผิดชอบ ๒.บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน ๓.บุคลากรในแต่ละส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันยังทำงานแทนกันไม่ได้ ทำให้งานเกิดความล่าช้า ๔.แต่ละส่วนราชการขาดการจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา ๕.บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ๖.บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ๗.บุคลากรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เพียงพอ ๘.บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านช่าง ด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข เป็นต้น

จุดแข็ง (Strengths:S)	จุดอ่อน (Weaknesses:W)
๘.หน่วยงานให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๙.หน่วยงานมีบุคลากรมาจากหลายที่มีคุณวุฒิการศึกษาและดำรงตำแหน่งที่หลากหลาย บางส่วนมีความคิดไม่ตรงกันนำไปสู่ปัญหาการแบ่งแยก ขาดการทำงานเป็นทีม ๑๐.ผู้บริหารภายในองค์กรบางรายขาดภาวะผู้นำที่ดี ขาดความรับผิดชอบ และไม่มีการสร้างสรรค์และคิดงานใหม่ ๆ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Weaknesses:W)	จุดอ่อน (Opportunities:O)
๑.การดำเนินงานในแต่ละภารกิจส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี ๒.มีกฎหมายระเบียบกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๓.ประชาชนให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ๔.ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สามารถติดต่อและรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว	๑.เทศบาลตำบลบ้านแปะมีหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวนมากและหลากหลายด้าน แต่กฎหมายหรือระเบียบบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้งานเกิดความล่าช้าจากการต้องตีความ หรืออาจทำให้การปฏิบัติไม่ถูกต้อง ๒.รัฐบาลอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมีนโยบายเร่งด่วนหลายเรื่องเกี่ยวกับท้องถิ่น ทำให้มีเวลาจำกัดส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพน้อยลง ๓.หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกบางครั้งไม่เข้าใจขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ทำให้เกิดความอคติกับองค์กรหรือเกิดการร้องเรียน ๔.การเชื่อมโยงข้อมูลในการประสานงานการบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังไม่มีประสิทธิภาพ ๕.ทิศทางของกฎหมายยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนการปฏิบัติงาน ๖.หน่วยงานที่มาตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาลฯ ยังไม่เข้าใจหลักการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เทศบาลตำบลบ้านแปะจำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สร้างการทำงานเป็นทีม รวมถึงเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านช่าง ด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุข เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านแปะสามารถตอบสนองต่องานได้ดีขึ้น และนำภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบมาจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาตำบลบ้านแปะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมครบทุกด้าน

อำนาจหน้าที่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๕) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๒)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านแปะ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้การทำงานแบบธรรมรัฐ หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) และการจัดการบริหารแบบคุณภาพ ซึ่งจะต้องวางแนวทาง และได้กำหนดวิชั่น (VISION) คือ มีศักยภาพด้านการบริหาร เน้นบริการสาธารณะ ประชาชนอยู่ดีกินดี ตามวิถีพอเพียง

๖. ภารกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านแปะ จะดำเนินการ

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ที่ต้องการมุ่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในตำบลบ้านแปะ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นการจัดบริการสาธารณะต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ ทั้ง ๕ ด้าน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของตำบลให้เป็นชุมชนที่สวยงาม มีการจัดการโครงสร้างพื้นฐานทันต่อความต้องการของประชาชน มีการคมนาคมขนส่งสินค้าที่สะดวกปลอดภัย ด้านการท่องเที่ยว วัฒนธรรมประเพณี สถานที่ซึ่งควรจัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว เชิงนิเวศ หรือ เชิงวัฒนธรรม ให้มีอยู่คู่ตำบลสืบไป

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต จุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทุกระดับ สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมความรู้คู่ภูมิปัญญาและสันติภาพการต่างๆให้สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนได้รับการศึกษาอบรม ฝึกอาชีพ รับข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง และถูกต้อง รวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด จุดมุ่งหมาย เพื่อ พัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของตำบลให้เป็นตำบลที่น่าอยู่ สวยงาม มีพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สามารถควบคุมมลภาวะมลพิษ ทางน้ำ ทางอากาศ สร้างความตระหนักให้ประชาชนมีส่วนร่วมใส่ใจ บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคมที่ดี

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน จุดมุ่งหมาย เพื่อยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเฝ้าระวัง รักษาป้องกัน มิให้ภัยทางสังคมเข้ามามีผลเสียต่อชุมชน โดยเฉพาะยาเสพติดและมีการบริหารจัดการระบบงานป้องกันที่จะเกิดขึ้นให้มีคุณภาพ(เพิ่มประสิทธิภาพ)

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล จุดมุ่งหมาย เพื่อให้การบริหารจัดการงานเทศบาลตำบลบ้านแปะ มีความโปร่งใส ยุติธรรม มีประสิทธิภาพและยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก มีภาคีการพัฒนาทุกระดับ มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตำบล ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน

ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “มีศักยภาพด้านการบริหาร เน้นบริการสาธารณะ ประชาชนอยู่ดีกินดี ตามวิถีพอเพียง”

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อนามัย สิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ กลุ่มเยาวชน คณะกรรมการหมู่บ้าน
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร เชิดชูคุณธรรม
๖. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การกีฬา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. งานตามนโยบายของรัฐบาล เช่น การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตคอร์รัปชัน และด้านเศรษฐกิจ
๙. การสร้างชุมชนเข้มแข็งและกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชาคมตำบล หมู่บ้าน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น งานรัฐพิธี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ กลุ่มเยาวชน คณะกรรมการหมู่บ้าน
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ตำบลน่าอยู่
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนในทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม
๕. การค้นหาศักยภาพของหมู่บ้านและตำบล หาข้อดีของท้องถิ่น เมื่อพบแล้วส่งเสริมให้มีชื่อเสียง
๖. การพัฒนารายได้ของเทศบาล
๗. การพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อส่งเสริมสุขภาพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านแปะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยมี พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๑๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน ของแต่ละสำนัก/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

วิเคราะห์ปริมาณงานได้ ๔๔.๒๐ แต่ปัจจุบันมีพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง ๓๗ อัตรา

๒. กองคลัง

วิเคราะห์ปริมาณงานได้ ๑๘.๐๖ แต่ปัจจุบันมีพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง ๑๔ อัตรา

๓. กองช่าง

วิเคราะห์ปริมาณงานได้ ๓๒.๑๘ แต่ปัจจุบันมีพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง ๒๕ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์ปริมาณงานได้ ๒๒.๑๑ แต่ปัจจุบันมีพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง ๑๓ อัตรา

๕. กองการศึกษา

วิเคราะห์ปริมาณงานได้ ๓๒.๒๔ แต่ปัจจุบันมีพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง ๓๐ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม

วิเคราะห์ปริมาณงานได้ ๘.๔๓ แต่ปัจจุบันมีพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง ๖ อัตรา

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้ขอความเห็นชอบจัดตั้ง “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” จึง
ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล ๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	ปลัดเทศบาล ๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานกิจการสภา	
- งานกิจการสภา - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายปกครอง - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการและงานสารบรรณ ๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา - งานโยธา - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้า - งานสำรวจและออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานควบคุมและบังคับใช้กฎหมาย - งานเครื่องจักรกล	- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป ๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา - งานโยธา - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟฟ้าแสงสว่าง - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานแผนบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานบริหารงานทั่วไป	

๔.การการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมฯ - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานกิจการศาสนา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริหารงานทั่วไป ๕.การการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมฯ - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	
- งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ - งานข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน - งานธุรการและงานสารบรรณ ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรฯ - งานบริหารงานทั่วไป ๖.กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานบริหารงานทั่วไป ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลบ้านแปะ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม (๒)
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินฯ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๒)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (อุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
คนงานเครื่องสูบน้ำ (อุดหนุน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								ขอจัดตั้งใหม่
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	-	ตัดโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ตัดโอน
พนักงานกู้ชีพ	๒	๒	๒	๔	-	-	+๒	ตัดโอน +กำหนดใหม่
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักสันทนากการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (อุดหนุน)	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
โรงเรียนเทศบาลตำบลบ้านแปะ ๑								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุน)	๓	๑	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๖	-	-	+๔	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ภายหลังการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

ลำดับ	(๑) ชื่อสายงาน	(๒) ระดับ/ อันดับ	(๓) จำนวน ทั้งหมด	(๔) จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			(๕) อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง	(๖) อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			(๗) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	(๘) ค่าใช้จ่ายรวม				(๙) หมายเหตุ เงินเดือน ระดับ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๑๗,๕๒๐	๒๓๗,๐๘๐	๒๕๗,๐๐๐	(๔๙,๘๓๐)
	สำนักงานปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๘,๗๖๐	๔๖๒,๒๐๐	๔๘๗,๖๘๐	(๓๙,๖๓๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๓,๐๒๐	๔๑๖,๖๔๐	๔๔๕,๒๖๐	(๓๒,๔๕๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๙,๐๔๐	๔๖๒,๓๖๐	๔๙๕,๔๔๐	(๓๖,๓๐๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๓๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๒,๗๒๐	๔๐๔,๗๒๐	๔๒๖,๗๒๐	(๑๕,๐๖๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๐,๖๔๐	๒๖๘,๓๒๐	(๒๐,๔๔๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๐,๕๒๐	๓๒๑,๕๒๐	๓๓๓,๒๐๐	(๒๔,๙๗๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๕,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๘๒,๒๐๐	๑๘๗,๘๔๐	๑๙๕,๗๒๐	(๑๔,๕๗๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง/ชง	๑	๑	๒๔๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๕๒,๗๖๐	๒๕๙,๓๒๐	๒๖๗,๑๒๐	(๒๐,๓๖๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		-	๑	๑	-	-	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายแผน		๑	-	๑๘๐,๐๐๐		-	๑	๑	-	-	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๒,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	ภารโรง (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ภายหลังการปรับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	(๔)		(๕)			(๖)			(๗)			(๘)			หมายเหตุ เงินเดือน ระดับ
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒๐	คนสวน (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ตัดโอน)
๒๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๗	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
	กองคลัง																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๙	นักวิชาการการเงินฯ	ป.ก/ช.ก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	นักวิชาการคลัง	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๖๘๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๖๙,๒๐๐	(๓๕,๗๗๐)
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๒๗,๔๘๐	๒๔๑,๕๖๐	๒๕๖,๒๐๐	(๑๘,๒๐๐)
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ช.ก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๑,๖๒๐	๓๓๖,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง/ป.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๑,๖๒๐	๓๓๖,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๘๓,๘๔๐	(๑๓,๗๖๐)
๓๖	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๓๐๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๓๑๗,๒๘๐	๓๒๙,๐๔๐	๓๔๓,๐๔๐	(๒๕,๕๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๒,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๒๐๖,๐๘๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๒๑,๐๘๐	(๑๖,๐๗๐)
๓๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ภายหลังการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	(๑)		(๒)		(๓)			(๔)			(๕)			(๖)			(๗)			(๘)			หมายเหตุ เงินเดือน ระดับ	
		ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม									
				เงินเดือน (คน.)	เงินประจำ ตำแหน่ง	จำนวน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๑	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)	
	กองช่าง																								
๔๒	ผู้ช่วยกรรมการกองช่าง (นักบริหารงานช่างป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
๔๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม	
๔๔	วิศวกรโยธา	ป/ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม	
๔๕	นายช่างสำรวจ	ป/ก/ชก	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	(๒๗,๐๓๐)	
๔๖	นายช่างโยธา	ป/ก/ชก	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	(ว่างเดิม)	
๔๗	พนักงานสูบน้ำ (ลอป)		๑	๑	๒๗๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	เงินอุดหนุน	
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๘๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	(๑๕,๗๗๐)	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	(๑๕,๕๗๐)	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๒๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	(๑๕,๕๒๐)	
๕๑	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)		๑	๑	๑๙๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	(๑๕,๘๔๐)	
๕๒	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)		๑	๑	๑๙๐,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	(๑๕,๘๔๐)	
๕๓	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)		๑	๑	๑๘๐,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	(๑๕,๐๔๐)	
๕๔	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)		๑	๑	๑๘๘,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	(๑๕,๗๒๐)	
๕๕	พนักงานสูบน้ำ (การกิจ)		๑	๑	๑๗๓,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	(๑๕,๔๗๐)	
๕๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ภายหลังการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	(๒) ระดับ/ อันดับ	(๓) จำนวน ทั้งหมด	(๔) จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			(๕) อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			(๖) อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			(๗) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			(๘) ค่าใช้จ่ายรวม			(๙) หมายเหตุ เงินเดือน ระดับ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๘	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๙	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๖๐	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐		-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
๖๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ (อุดหนุน)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน	
๖๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ (อุดหนุน)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน	
๖๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ (อุดหนุน)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน	
๖๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ (อุดหนุน)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน	
๖๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๖๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๖๗	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๔๒,๐๐๐	๐	๐	๔๒,๐๐๐	(กำหนดใหม่)	
๖๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๓๕๕,๓๒๐		-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ตัดโอน)	
๖๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๒๙๗,๙๐๐		-	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	(กำหนดใหม่)	
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก/ชก	๑	๒๙๗,๙๐๐		-	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ตัดโอน)	
๗๑	พนักงานขับรถยนต์ (การกิจ)		๑	๑๕๖,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๗๖๐	(๑๓,๐๗๐)	
๗๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ตัดโอน)	
๗๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ตัดโอน)	
๗๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ตัดโอน)	
๗๕	พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ตัดโอน)	
๗๖	พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ตัดโอน)	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ภายหลังการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน	(๔)		(๕)		(๖)			(๗)			(๘)			หมายเหตุ เงินเดือน ระดับ	
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๗๗	พนักงานวิชาชีพ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๐	๐	๐	-	-	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดใหม่)	
๗๘	พนักงานวิชาชีพ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๐	๐	๐	-	-	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดใหม่)	
๗๙	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ตัดโอน)	
	กองการศึกษา																	
๘๐	ผู้อำนวยการศึกษา (กับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๖,๐๘๐	๔๔๙,๕๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๘๑	หัวหน้างานเสริมงานศึกษา (กับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๐๔๐	๔๒๙,๔๘๐	(๓๓,๕๖๐)
๘๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ช.ก	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๘๓	นักสันทนาการ	ป.ก/ช.ก	๑	๒๓๓,๗๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๒,๐๔๐	๒๔๙,๓๒๐	(๑๙,๔๘๐)
๘๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง	๑	๒๓๔,๙๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๒๔๔,๒๐๐	๒๕๓,๒๐๐	(๑๙,๕๘๐)
๘๕	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๖	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๗	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๘	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๙	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๑	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๒	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๓	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๔	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๕	ครู		๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ภายหลังการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	(๒)		จำนวน	(๓)		(๔)		(๕)			(๖)			(๗)			(๘)			หมายเหตุ เงินเดือน ระดับ
		ระดับ/ อันดับ	จำนวน		จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง		อัตรากำลังคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม						
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๙๖	ครู		๑	-				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑				๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๕	คณงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	เงินอุดหนุน	
๑๐๖	ผอ.สอ (ร.ร.เทศบาลบ้านแปะ ๑)		๑	๑				-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๗	ครู (ร.ร.เทศบาลบ้านแปะ๑)		๑	-				-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๘	ครู (ร.ร.เทศบาลบ้านแปะ๑)		๑	-				-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๙	ครู (ร.ร.เทศบาลบ้านแปะ๑)		๑	๑				-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	กองสวัสดิการสังคม																				
๑๑๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นับบริหารงานส่วนกลาง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	(ว่างเดิม)		
๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก/ชก	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๗,๙๒๐	๓๔๘,๐๐๐	๓๕๘,๕๖๐	(๒๗,๓๕๐)		
๑๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง/ชง	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐			๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๙๐,๙๒๐	(๑๔,๓๐๐)		
๑๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๖๘๐			๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๘๑,๙๒๐	๑๘๘,๔๐๐	๑๙๕,๑๒๐	(๑๔,๖๔๐)		
๑๑๔	คณงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ภายหลังการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน	(๑)		(๒)		(๓)		(๔)		(๕)			(๖)			(๗)			(๘)			หมายเหตุ เงินเดือน ระดับ
				จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม							
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
๑๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
	หน่วยตรวจภายใน																							
๑๑๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐			๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๐,๖๔๐	๒๖๘,๔๔๐	(๒๐,๔๔๐)			
(๑๐)	รวม		๑๑๖	๙๓	๑๙,๒๘๒,๗๐๐	๔๙๒,๐๐๐	๑๐๕	๑๑๒	๑๑๖	๐	๐	๐	๐	๐	๙๕๐,๒๘๐	๙๕๐,๒๘๐	๑,๐๔๙,๘๒๐	๑๘,๔๑๒,๙๖๐	๑๙,๓๕๕,๑๒๐	๒๐,๘๐๐,๙๔๐				
(๑๑)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (คิดจากร้อยละ ๑๕ ของค่าใช้จ่ายรวม)																							
(๑๒)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																							
(๑๒)	ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑๒)*๑๐๐/งบประมาณปี																							
																		๒๑๑,๘๖๖	๒๒๒,๕๕๘	๒๓,๐๖๖,๗๘๑	๒๑,๘๘๗			

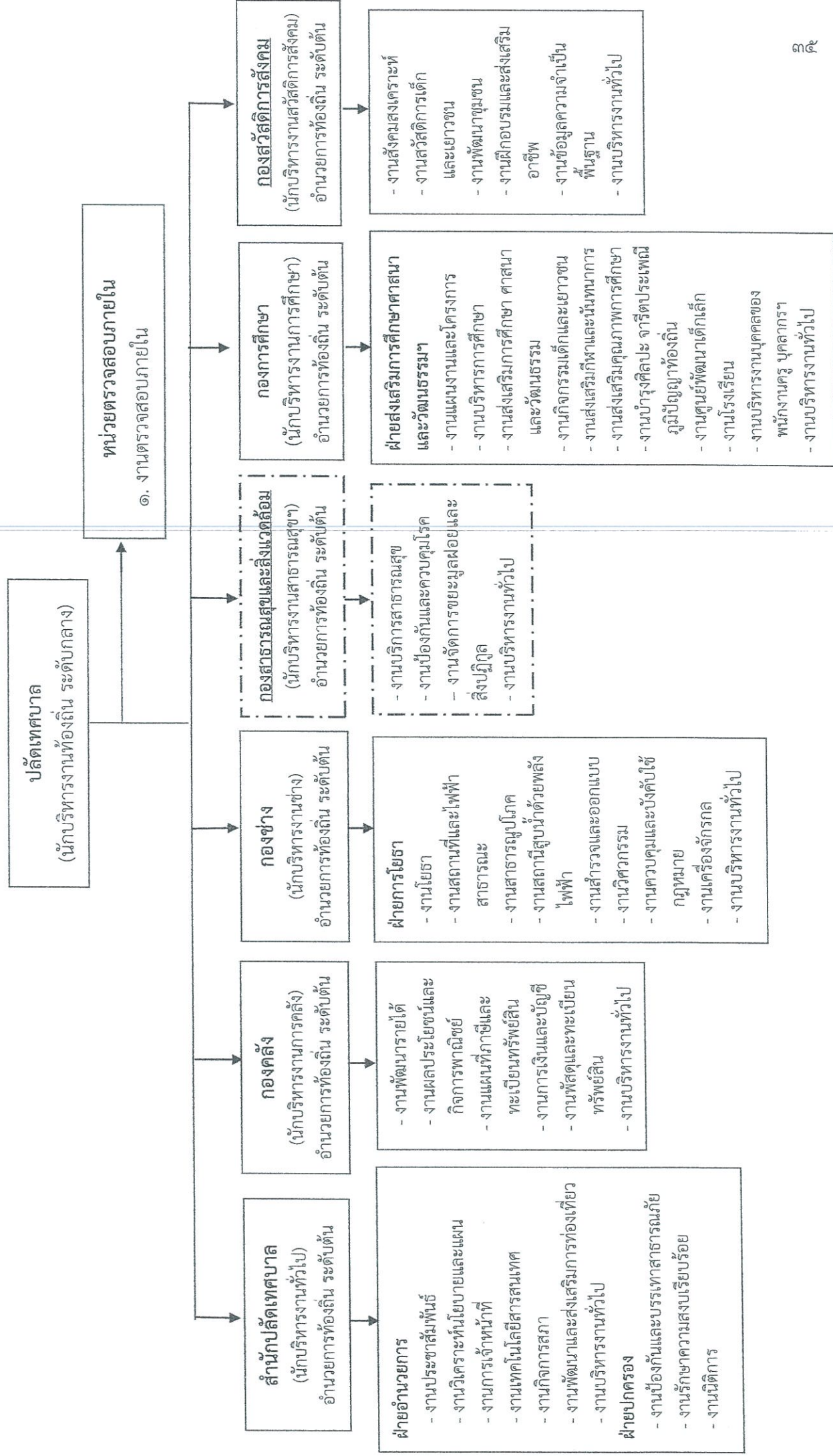
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

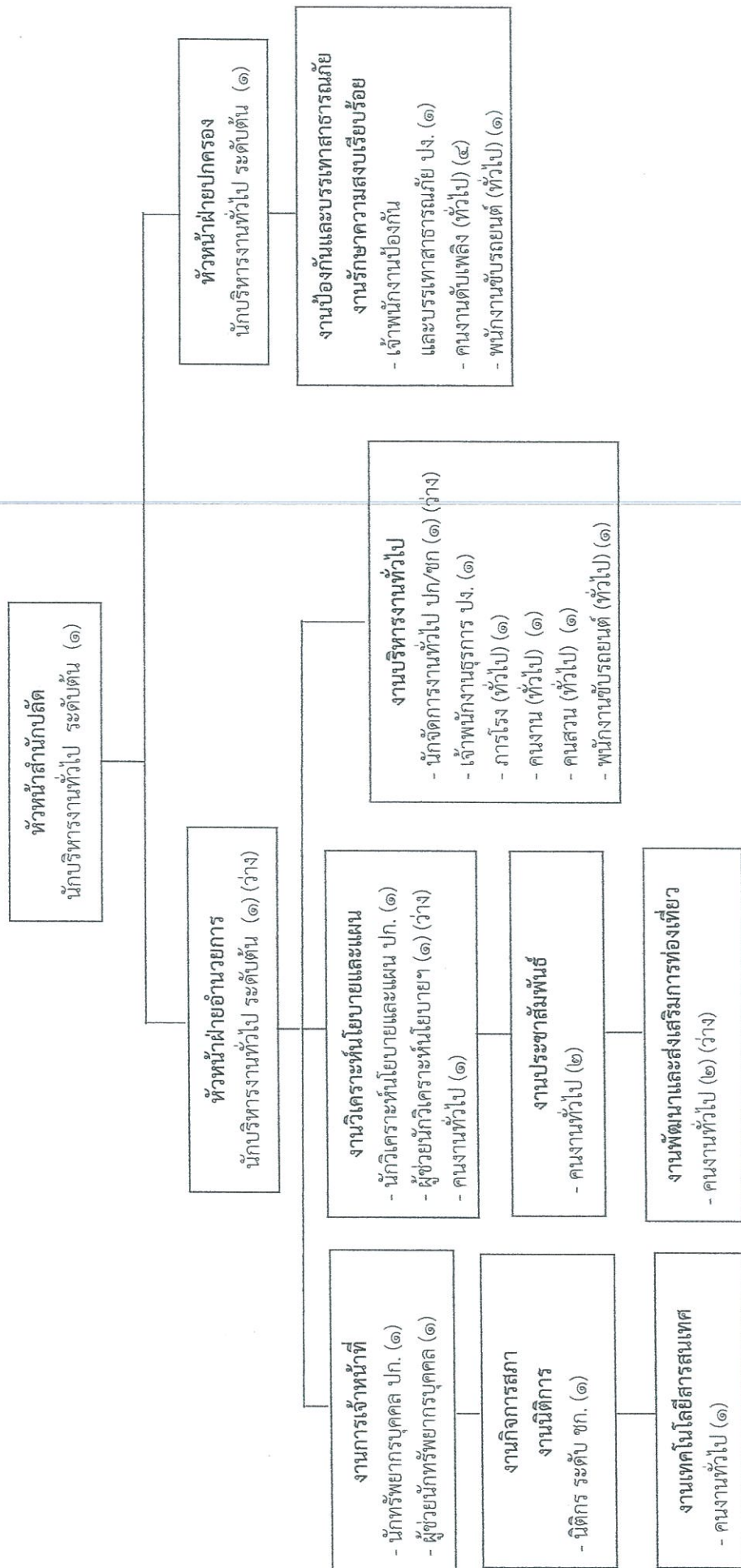
๙๖,๘๔๙,๐๓๙
๙๙,๘๔๙,๒๘๙
๑๐๙,๒๘๙,๒๘๙

บาท
บาท
บาท

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ

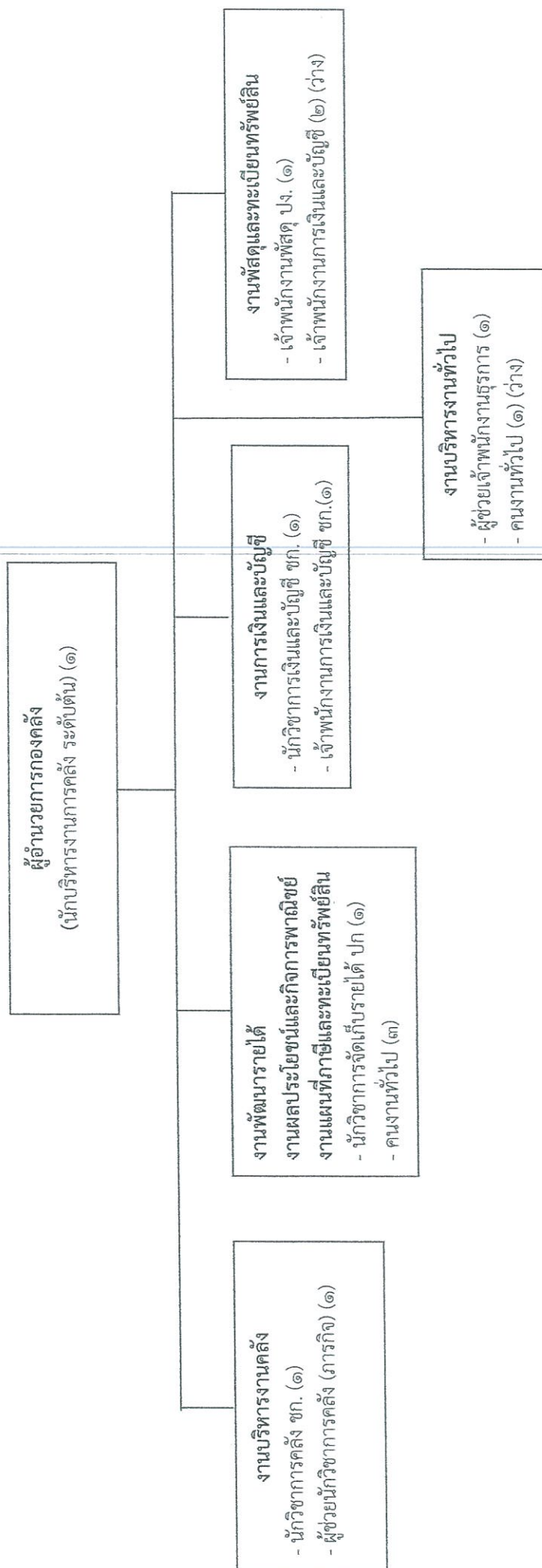


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



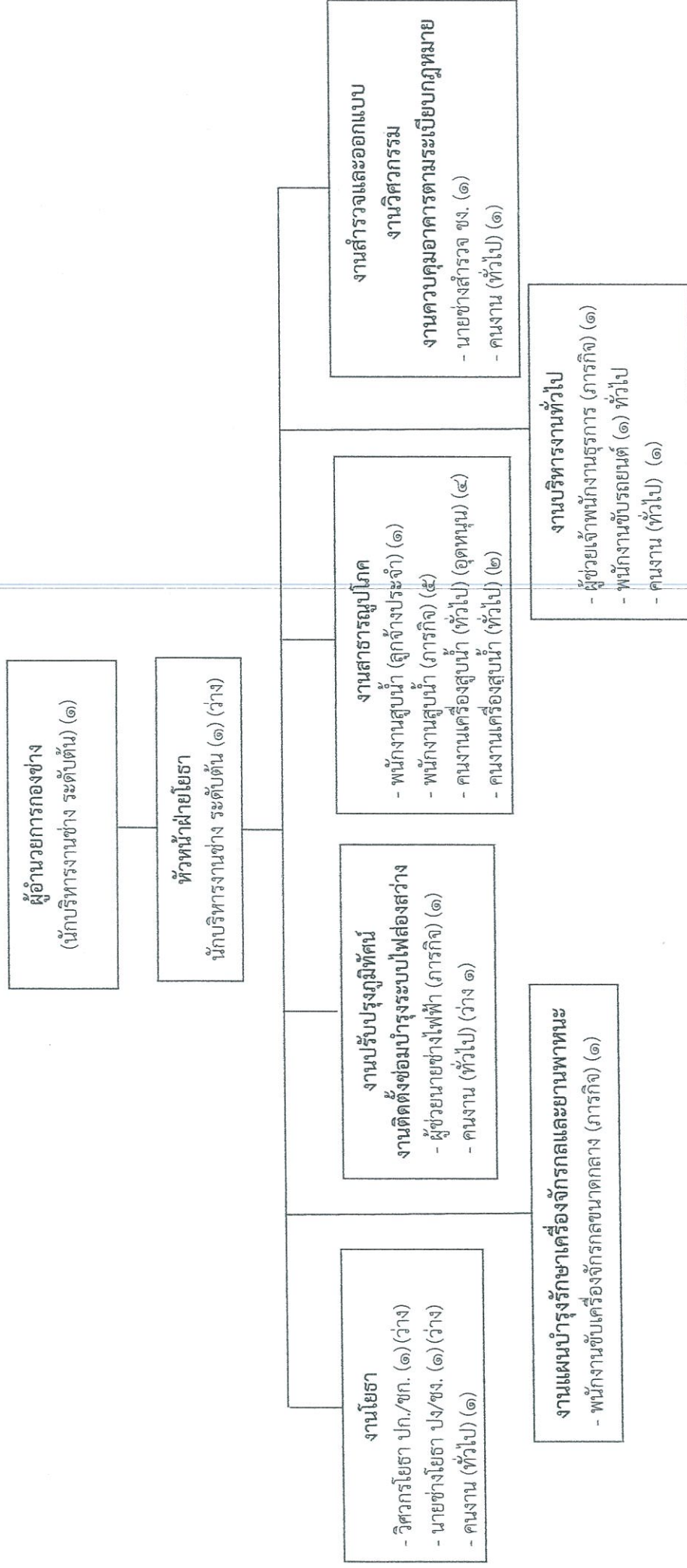
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก.	ปก.	ชก.	ปง.			
จำนวน	๓	๑	๓	-	๒	-	๒	๑๔

โครงสร้างองค์กร



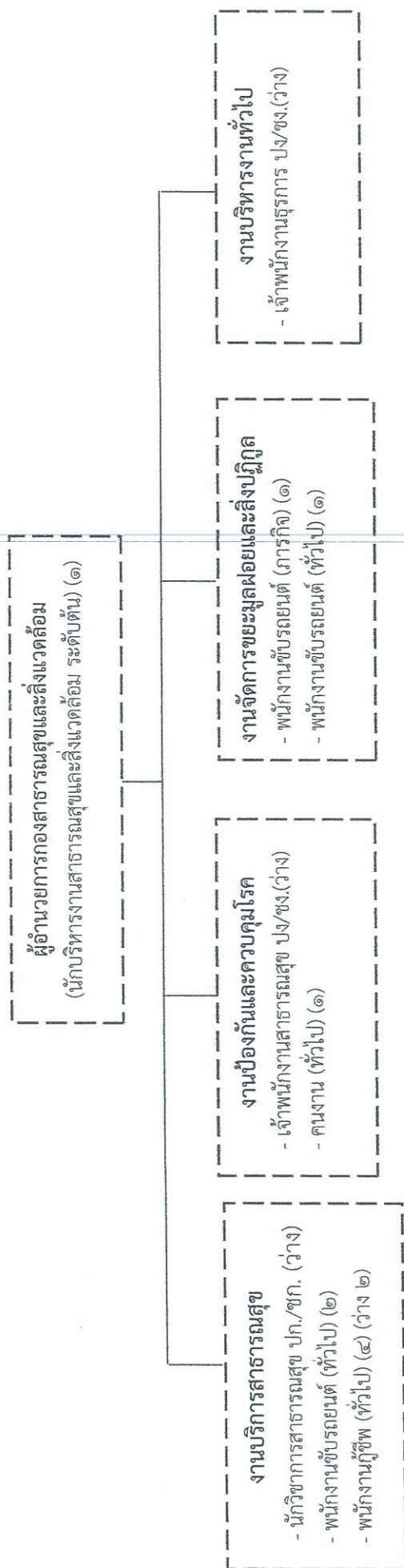
ประเภท ระดับ	จำนวนการต้อง ต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก.	ปก.	ชก.	ปง.			
จำนวน	๑	๒	๑	-	๑	-	๒	๔

โครงสร้างกองช่าง



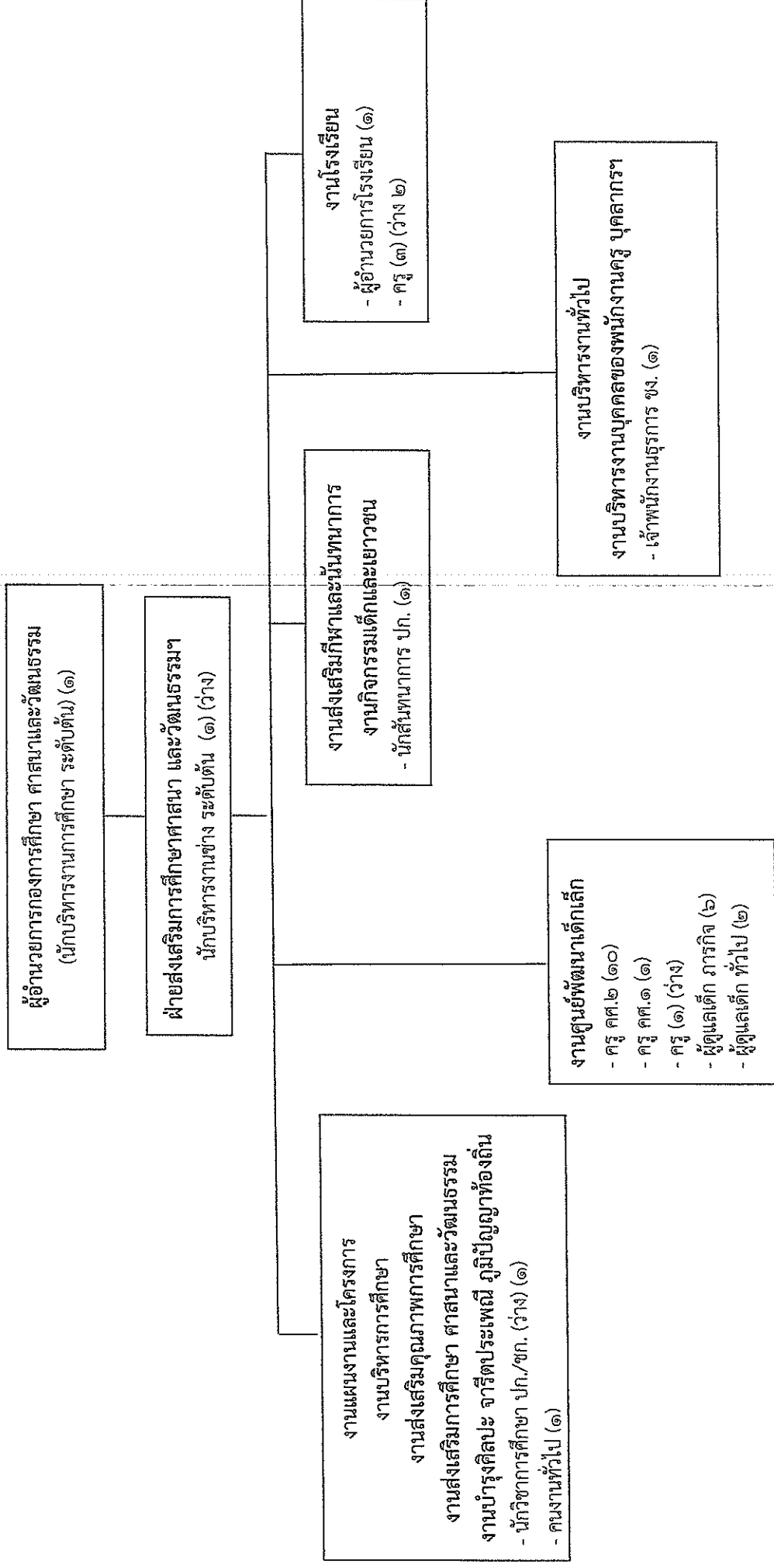
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	๒	-	๑	๑	๑	๑	๘	๑๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ข้อกำหนดใหม่)



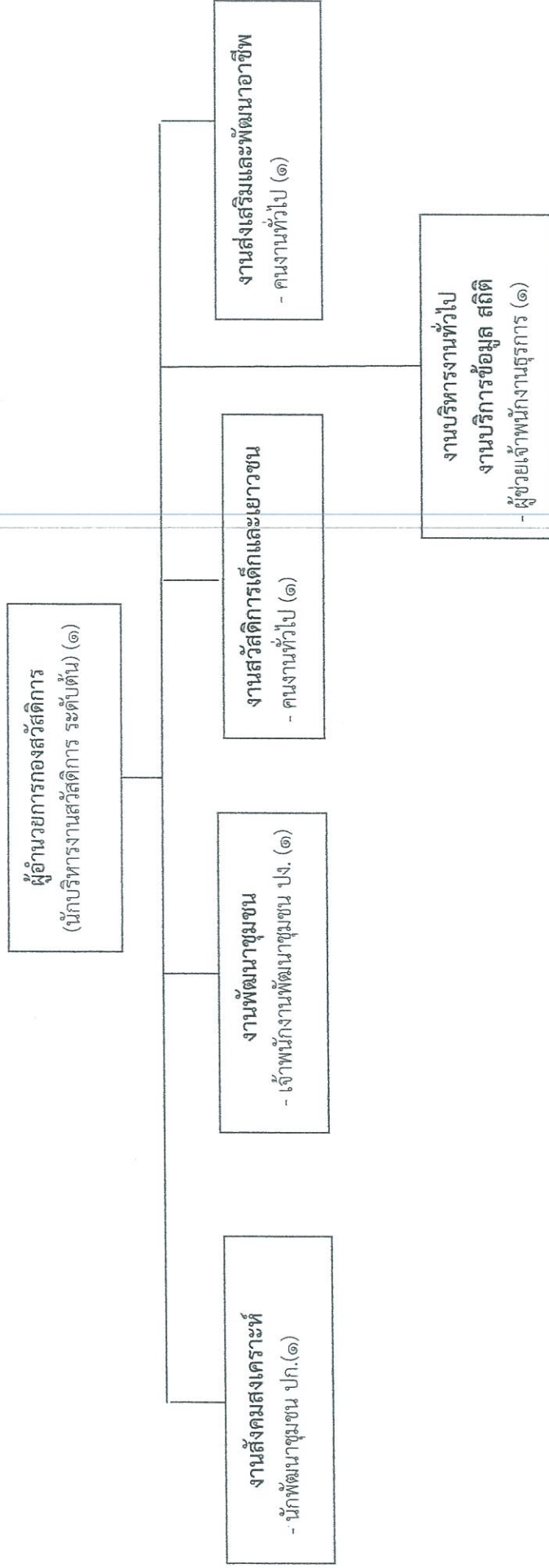
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	๑	-	๑	-	๒	-	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา



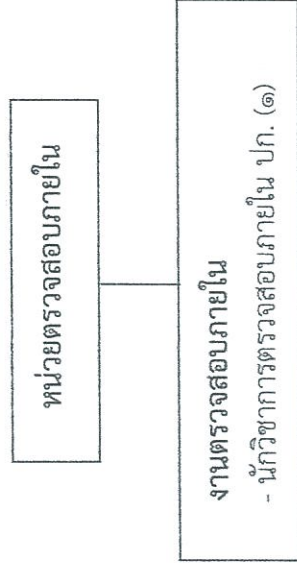
ประเภท ระดับ	จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครู		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ชก.	ปก.	ชก.	ปง.	ชก.	ปก.		
	๒		-	๑	-	๑	๑๐	๑	๖	๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	-	๑	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางสาวกัญญา บุญผ่อง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาววิจิตร แสงสิงห์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		(ว่างเดิม)
๒๖	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		(ว่างเดิม)
๒๗	นายภาณุกร เรือนทองเงิน	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง											
๒๘	ว่าง		๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๒,๐๐๐		(ว่างเดิม)
๒๙	ว่าง	-	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ป.ก/ช.ก	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ป.ก/ช.ก	๓๕,๓๖๐		(ว่างเดิม)
๓๐	น.ส.พิมพ์วิมล บุญจรรย์	บ.ม.บริหารธุรกิจ	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก	๔๒,๕๒๐		๔๒,๕๒๐
๓๑	นางหญิงนภา สุธรรม	น.บ.บ.	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก	๒๓,๕๔๐		๒๓,๕๔๐
๓๒	ว่าง	-	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ช.ก	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ช.ก	๓๕,๓๖๐		(ว่าง ก.ส.ณ.)
๓๓	ว่าง	-	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง	๒๓,๗๔๐		(ว่างเดิม)
๓๔	ว่าง	-	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง	๒๓,๗๔๐		(ว่างเดิม)
๓๕	น.ส.เปี่ยมพร ไฉนวงศ์	ป.วส.(การบัญชี)	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง	๑๖,๕๒๐		๑๖,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๖	นางณกรณิชา ปิ่นดอนจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการคลัง	-	-	ผู้อำนวยการคลัง	-	๓๐,๖๔๐		๓๐,๖๔๐
๓๗	นางสาวสุจิตต์ นุชธรรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๖,๕๔๐		๑๖,๕๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๘	นางสาวกัญญากรัตน์ จันทาบุญ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวกานดา สิมสุ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายมงคล แก้วกาน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๔๑	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		(ว่างเดิม)
กองช่าง											
๔๒	นายประยูร จินาจันทร์	ว.ทบ.(ก่อสร้าง)	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒,๐๐๐		๔๒,๕๒๐
๔๓	ว่าง	-	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๕,๖๐๐		(ว่าง ก.ท.)
๔๔	ว่าง	-	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	หน.ฝ่ายการโยธา	ป.ก/ช.ก	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	หน.ฝ่ายการโยธา	ป.ก/ช.ก	๓๕,๓๖๐		(ว่างเดิม)
๔๕	นายอดุลย์ ตาคันจุล	ป.วส.(ช่างสำรวจ)	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ช.ง	๑๓-๖-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ช.ง	๓๒,๕๒๐		๓๒,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๔๖	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ขง	๑๓-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ขง		(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ										
๔๗	นายนิกร อินทะ	ม.๖	๑๑๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	๑๑๑๑	ลูกจ้างประจำ	-		๒๒๒,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๘	นายฤทธิเดชกรณ์ วรินทร์	ปวส. สาขาช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-		๑๘๘,๒๔๐
๔๙	นายพงษ์กรณ์ ธนชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		๑๘๕,๖๔๐
๕๐	นายเกรียงไกร จันทศรี	ปวช.การบัญชี	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-		๒๒๒,๒๔๐
๕๑	นายสมศักดิ์ แจกเสนา	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๘๐,๐๘๐
๕๒	นายนิรันดร์ นันตะเล	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๘๐,๒๐๐
๕๓	นายสายันต์ จันทพรทอง	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๘๐,๔๘๐
๕๔	นายเกียรติศักดิ์ ยะท่าตู่	ปวส.ช่างยนต์	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๘๘,๕๒๐
๕๕	นายจักรวาล กัททะคำ	ป.ตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๗๓,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๖	นายวินัย โกนมูล	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-		๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นางสาวกวิรัตน์ ปัญญา	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-		๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายธีรยุทธ ประสาทสุวรรณ	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-		๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นางสาวสุธีรัตน์ กิติ	ป.๘ สาขา วิศวกรรมโยธา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๐	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-		(ว่างเดิม)
๖๑	นายเสวย ระหาร	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ (อุตสาหกรรม)	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายธีรยุทธ ทองแสง	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (อุตสาหกรรม)	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายวิทยา ไพร่งตุ้ย	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ (อุตสาหกรรม)	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายบุญส่ง วันดีดี	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (อุตสาหกรรม)	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายเฉลิมชัย แดงดง	ปวส.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายเด่นพงษ์ วิเจียมม	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๖๗	ว่าง	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๒,๐๐๐	ว่าง
๖๘	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ขก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	(ว่าง กสธ.)
๖๙	ว่าง	-	-	-	-	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ขง.	๒๔๗,๕๐๐	ว่าง
๗๐	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๓-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๒๔๗,๕๐๐	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่		ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ระดับ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๗๑	นายอิทธิพัทธ์ สุกาใจ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๘๕๐	๑๕๖,๘๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๗๒	นายจักรกฤษ ศุภครอง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นายสนธยา ริมแก้ว	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นายเอกชัย กันหาใจ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายสิทธิชัย พรหมชัย	ม.๖	-	พนักงานผู้ชีพ	-	-	พนักงานผู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นายวันทนา กันทะคำ	ม.๖	-	พนักงานผู้ชีพ	-	-	พนักงานผู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๗๗	ว่าง	-	-	พนักงานผู้ชีพ	-	-	พนักงานผู้ชีพ	-	ว่าง	ว่าง
๗๘	ว่าง	-	-	พนักงานผู้ชีพ	-	-	พนักงานผู้ชีพ	-	ว่าง	ว่าง
๗๙	นางจิราภรณ์ อินทะนะ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา										
๘๐	นางพัชรี พุทธวงศ์	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๒,๐๐๐	๔๖๔,๖๕๐
๘๑	นางจินตนา อิ่มใจ	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๓	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๓	นักบริหารงานศึกษาและวัฒนธรรม	ต้น	๑๘,๐๐๐	๔๒๐,๗๒๐
๘๒	ว่าง	-	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ขก	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ปก/ขก	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๘๓	นางสาวนันทิพย์ อินตา	ศศ.บ	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ปก	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ปก	๒๓๓,๗๒๐	๒๓๓,๗๒๐
๘๔	นางสาวสุกรินทร์ ใบดอกเข็ม	บ.ธ.ป	๑๓๖-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๑๓๖-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๒๓๔,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐
พนักงานครูเทศบาล (ตพด.)										
๘๕	นางกมลศรีภัทร เจริญผล	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๒	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๒๖	ครู	คศ.๒	๓๖๕,๑๖๐	๔๐๗,๑๖๐
๘๖	นางอรพินท์ ศรีวงศ์	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๓	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๒๗	ครู	คศ.๒	๓๖๕,๒๐๐	๓๗๐,๒๐๐
๘๗	นางดวงวรรณ กันหาใจ	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๔	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๒๘	ครู	คศ.๒	๓๕๙,๔๘๐	๓๕๖,๔๘๐
๘๘	นางสุวิลา เจริญสกุล	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๕	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๒๙	ครู	คศ.๒	๓๔๖,๖๕๐	๓๕๖,๖๕๐
๘๙	นางสาวจินตนา ต้นเขียว	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๖	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๓๐	ครู	คศ.๒	๓๖๐,๖๕๐	๓๖๒,๖๕๐
๙๐	นางรุ่งศิกัญจน์ อุดกลวย	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๗	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๓๑	ครู	คศ.๒	๓๖๑,๘๐๐	๓๖๑,๘๐๐
๙๑	นางรุ่งศิกัญจน์ ดิษฐ์น้อย	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๘	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๓๒	ครู	คศ.๒	๓๖๑,๘๐๐	๓๖๑,๘๐๐
๙๒	นางจิราภรณ์ สีสด	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๙	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๓๓	ครู	คศ.๒	๓๖๑,๘๐๐	๓๖๑,๘๐๐
๙๓	นางกัญญารัตน์ แก้วสุใจ	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๖๐	ครู	คศ.๒	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๓๔	ครู	คศ.๒	๓๖๑,๘๐๐	๓๖๑,๘๐๐
๙๔	นางอำภา ทองเงิน	ศษ.ม	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๕๙	ครู	คศ.๑	๑๓๖-๐๘-๒๐๑๕-๒๐๐-๐๓๕	ครู	คศ.๑	๒๕๕,๖๐๐	๒๕๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๕	นางสาวพวงเพชร มาทาม	ศษ.ภ.ศึกษาศาสตร์	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๓๐๒	ครู	คศ.๒	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๓๕	ครู	คศ.๒	๒๔๘,๔๔๐	๓๔๐,๔๔๐
๔๖	ว่าง		๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๓๐๓	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๓๖	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๔๖,๐๐๐	(ว่างเดิม)
พนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลบ้านแปะ ๕										
๔๗	นายพัชรพล ชัยตัน		๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๓๐๑	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๓	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๓๐	ผอ.สถานศึกษา	คศ.๓	๗๐๕,๗๒๐	อุดหนุน ๒๔,๕๐๐ อปท. ๒๔,๑๑๐
๔๘	ว่าง		๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๓๐๓	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๓๕	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๔๘,๖๐๐	(ว่าง กส.)
๔๙	ว่าง		๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๓๐๒	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๓๖	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๔๘,๖๐๐	(ว่าง กส.)
๑๐๐	นางสาวกนกนุช คำแบ่ง		๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๓๐๓	ครู	ครูผู้ช่วย	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๓๖	ครู	ครูผู้ช่วย	๒๖๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๐๑	นางณัฐกานต์ พิเชษฐกุลสันต์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๘,๐๘๐	เงินอุดหนุน
๑๐๒	นางสิริทนต์ สดุมานาลัย	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๘,๕๒๐	เงินอุดหนุน
๑๐๓	นางยุพิน มุทา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๘,๕๒๐	เงินอุดหนุน
๑๐๔	นางศรีวรรณ คล่องกระยงอินศรี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๘,๕๒๐	เงินอุดหนุน
๑๐๕	นางอังคณา จินางค์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๔๔๐	เงินอุดหนุน
๑๐๖	นางจันทร์ศรี ผาจันทร์แก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๐,๒๐๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๐๗	ว่าที่ ร้อยตรีหญิง สุธา สอนธิ	ป.ตรี (คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๐๘	น.ส.พิทูล เลหาหง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๐๙	นายพิเชษฐ์ ภูริวิชา	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม										
๑๑๐	ว่าง	-	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	(ว่าง ก.ท.)
๑๑๑	นายเสฐียร ไพศาลนาม	ร.บ	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก	๓๒๘,๒๐๐	๓๒๘,๒๐๐
๑๑๒	นางสาวศิริธร พิงบุญ ณ อยุธยา	ส.ส.ป	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๑๓	นายชลพล สุเมธา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๖๘๐	๑๗๕,๖๘๐
๑๑๔	นางสาวกมลวรรณ เลาคำ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๕	นายอรุณ อุดมไธโดย	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน										
๑๑๖	นายจตุพล นิตร์เงิน	-	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก	๑๓๒-๐๘-๒๒๐๐-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านแปะ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยได้ตระหนักถึงการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และตามแนวนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านแปะ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนบางเกลือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๓๒๕๙๑



ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา ชม ๕๐๓๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นนายอำเภอแม่ออน และนายอำเภอกัลยาณิวัฒนา) นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่ และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาเอกสารสรุปมติการประชุม ก.ท.จ.เชียงใหม่ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๕
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ในการประชุม
ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาลในเรื่องต่าง ๆ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยสามารถดาวน์โหลดได้จาก
www.chiangmailocal.go.th

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้เทศบาลดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องและออกคำสั่งตามมติดังกล่าว แล้วรายงานคำสั่งพร้อมสำเนาการเปลี่ยนแปลงทะเบียน
ประวัติพนักงานเทศบาลให้จังหวัดภายใน ๓ วัน กรณีลูกจ้างและพนักงานจ้างพ้นจากตำแหน่งให้ส่งคำสั่ง
ให้จังหวัดภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่พิจารณา
ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิษณุ วิทย์วรวัฒน์)

ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ. เชียงใหม่
โทร./โทรสาร ๐-๕๓๑๑-๒๔๘๘

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	อำเภอ	เทศบาล	โครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด/โครงการดีเด่น	ยุทธศาสตร์ที่ สอดคล้อง/ โครงการดีเด่น
๗๑	สะเมิง	ทต.สะเมิงใต้	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดวันและไฟฟ้า ประจำปี ๒๕๖๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
			โครงการชุมชนใส่ใจ ๓ วย ผูกสานสัมพันธ์ห่วงใย ใส่ใจสุขภาพ สืบสาน ภูมิปัญญา นำพาชุมชนเข้มแข็ง ครอบครัวยั่งยืน (รางวัลมาตรฐาน/พืชมลาย)	โครงการดีเด่น
๗๒	อมก๋อย	ทต.อมก๋อย	โครงการป้องกันไฟฟ้าเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดวันและฝุ่นละออง ขนาดเล็ก PM ๒.๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
			โครงการอมก๋อยเมืองสวยชุมชนช่วยคัดแยกขยะ	โครงการดีเด่น
๗๓	ไชยปราการ	ทต.ไชยปราการ	โครงการแก้ไขปัญหายาเสพติดธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
			โครงการบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	โครงการดีเด่น
๗๔	ดอยเต่า	ทต.ท่าเตี๋ย-มีดกา	โครงการจัดการขยะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๓
			โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดวันและไฟฟ้า ประจำปี ๒๕๖๖	โครงการดีเด่น
๗๕	เวียงแหง	ทต.แสนไห	โครงการบริหารจัดการขยะชุมชนตำบลแสนไห ประจำปี ๒๕๖๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
			โครงการป้องกันและลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในชีวิตเด็ก ตำบลแสนไห	โครงการดีเด่น

๑๔. เห็นชอบให้เทศบาลตำบลบ้านแปะ อำเภอจอมทอง จัดตั้งส่วนราชการระดับกอง “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” โดยกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป (กู้ชีพ) จำนวน ๒ อัตรา และตัดโอนตำแหน่งไปสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๗ อัตรา รวม ๑๓ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน		หมายเหตุ
			เดิม	ใหม่	
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	-	๑	กำหนดอัตราใหม่
๒	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัด
๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	-	๑	กำหนดอัตราใหม่
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัด
๕	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)		๑	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัด
๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๓	๓	ตัดโอนจากสำนักปลัด
๗	พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป)		๒	๔	ตัดโอนจากสำนักปลัด (๒)
					กำหนดอัตราใหม่ (๒)
๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัด
รวมทั้งสิ้น			๙	๑๓	เพิ่ม ๔ อัตรา

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ
เรื่อง การจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลบ้านแปะจึงให้จัดตั้งส่วนราชการ “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและความคุ้มครองโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบสภาพสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมด้านจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.งานบริการสาธารณสุข

- (๑) งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพ
- (๓) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- (๔) งานคุ้มครองผู้บริโภค
- (๕) งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- (๖) งานแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ)
- (๗) งานหลักประกันคุณภาพ
- (๘) งานกายภาพและอาชีวบำบัด

สำเนาถูกต้อง
(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๒.งานป้องกันและควบคุมโรค

- (๑) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- (๒) งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- (๓) งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
- (๔) งานสุขาภิบาลชุมชน
- (๕) งานอาสาสมัครสาธารณสุข

๓.งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๑) งานบริการรักษาความสะอาด
- (๒) งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- (๓) งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- (๔) งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง
- (๕) งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ

๔.งานบริหารงานทั่วไป

- (๑) งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- (๓) งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
- (๔) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ
- (๕) งานธุรการสารบรรณของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพนัศศักดิ์ แก้วสุตใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ

สำเนาถูกต้อง



(นายอนุชน ลิ้มภักดี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ชม ๕๙๐๐๑.๒/๘๖

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านแปะ ที่ ๔๔๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ
เทศบาลตำบลบ้านแปะ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบฯ ตลอดจนรองรับภารกิจหน้าที่ให้
สอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ/กอง สังกัดเทศบาลตำบลบ้านแปะในปัจจุบัน จึงขอเชิญท่านเข้า
ร่วมประชุม ในวันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๒.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาล
ตำบลบ้านแปะ (ชั้น ๓)

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมในวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ).....

(นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุดใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ

ทราบ

กฤษดา ๑๖/๖/๖๕

๑๖/๖/๖๕

๑๖.๖.๖๕

๑๖.๖.๖๕

๑๖/๖/๖๕

๑๖/๖/๖๕

๑๖.๖.๖๕

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ลิ้มภักดี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ
ปรับปรุง ครั้งที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๕
วันที่ ๒๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านแปะ (ชั้น ๓)

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕) ฉบับที่ ๒
๒. ระเบียบ/กฎหมายฯ ที่เกี่ยวข้อง
 - ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
 - ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓
 - หนังสือท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๓๗.๒/๑๓๑๕ เรื่อง ชักซ้อมการเสนอเรื่องเข้าที่ประชุม ก.ท.จ. เชียงใหม่ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณา

- ๓.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของเทศบาลบ้านแปะ
- ๓.๒ การดำเนิน (ร่าง) การจัดตั้งกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๓ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๓.๔ การเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการ/กอง

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ๔.๑.....
- ๔.๒.....
- ๔.๓.....

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านแปะ

ที่ ๔๔๘/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบฯ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นปัจจุบัน ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการฯ ข้างต้น มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และพิจารณาปรับปรุงแผนในระหว่างใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านแปะตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านแปะ

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

สำเนาถูกต้อง
(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลบ้านแปะให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลบางเกลือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๕


(นายพันศักดิ์ แก้วสุใจ)
นายกมนตรีตำบลบ้านแปะ

สำเนาถูกต้อง


(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
(เพื่อประกอบการขอจัดตั้ง “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม”)

วันที่ ๒๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ เทศบาลตำบลบ้านแปะ

ผู้มาประชุม ๗ คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุดใจ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ	ประธานกรรมการ
๒.	จ.อ.ศุภกิจ ฝั้นชมภู	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแปะ	กรรมการ
๓.	นายประยูร จินาจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔.	นางพัชรี พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองศึกษา	กรรมการ
๕.	นางสาวกฤติมา ชัยชนันท์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ
๖.	นายอนุชน ล้อมักดี	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗.	น.ส.เขมิกา พิเชษฐกุลสัมพันธ์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

นางไพริน เกิดใหม่ ผู้อำนวยการกองคลัง (ลาป่วย)

เริ่มประชุมเวลา

๑๔.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ

๑. ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕) ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ รายละเอียดตามประกาศฯ ที่แจ้งเวียนให้ทราบไปแล้ว นั้น

๒. ระเบียบ/กฎหมายฯ ที่เกี่ยวข้อง (ในการดำเนินการจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

๒.๑ ประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๓ หนังสือท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๓๗.๒/๑๓๑๕ เรื่องซักซ้อม การเสนอ เรื่องเข้าที่ประชุม ก.ท.จ.เชียงใหม่ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕

เนื่องด้วยตามประกาศฯและหลักเกณฑ์ตามระเบียบ/กฎหมายฯ ที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวไป จึงได้เชิญทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อประกอบการขอจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยขอให้คณะกรรมการฯ คำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานค่าใช้จ่าย

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ล้อมักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เป็นสำคัญ

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณา

เลขานุการ

(หัวหน้าสำนักฯ)

๓.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ของ
เทศบาลตำบลบ้านแปะ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีกรอบอัตรากำลังตามแผนฯ
ทั้งหมด ๑๑๒ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๑๙.๖๓

ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ณ ปัจจุบัน เมื่อรวมกับการ
เลื่อนขึ้นเงินเดือน รอบ ๑/๒๕๖๕ และภาระค่าใช้จ่ายที่เทศบาลตำบลบ้านแปะกำลัง
เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง รอบ ๓/๒๕๖๕ อยู่ที่ร้อยละ ๒๒.๑๕

๓.๒ การดำเนิน (ร่าง) การจัดตั้งกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
เหตุผลและความจำเป็นในการจัดตั้งกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลบ้านแปะ ตามมติ ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อ
วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ได้กำหนดส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการ
ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการ
สังคม เนื่องจากปัจจุบัน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจ
และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามอำนาจ
หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นต้อง
จัดตั้ง “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” ขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการ
บริหารงานในด้านต่าง ๆ ได้ อย่างถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ
ที่กำหนด อีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม รองรับการถ่ายโอนภารกิจตามร่าง
แผนปฏิบัติการกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ในการรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขและ
รองรับ การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) รวมทั้งการนำ
นโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ให้เกิดเป็นรูปธรรม และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด
โดยการขับเคลื่อนกิจกรรมดังกล่าวมีจำเป็นต้องใช้ บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ
และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทางด้านการสาธารณสุข จึงขอกำหนด “กองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม” ขึ้นใหม่ เพื่อบริหารภารกิจต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ งานจัดทำแผนงานด้าน
สาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งาน
ให้บริการด้านสาธารณสุข งานแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ) งานหลักประกันคุณภาพ งาน
กายภาพและอาชีวบำบัด

สำเนาถูกต้อง
(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๒.งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่รับผิดชอบ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอาสาสมัครสาธารณสุข

๓.งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริการรักษาความสะอาดงานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ

๔.งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบงานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานธุรการสารบรรณของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และตามปริมาณงานที่วิเคราะห์ตามปริมาณงานเดิมของงานสาธารณสุขสำนักปลัดเทศบาล มีความเห็นสมควรกำหนดตำแหน่งภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และตัดโอนพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานสาธารณสุข ไปสังกัดกองสาธารณสุขดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อัตราเดิมที่มี	อัตราที่ปรับปรุง	หมายเหตุ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	๑	กำหนดใหม่
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัดฯ
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัดฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัดฯ
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	ตัดโอนจากสำนักปลัดฯ
พนักงานกู้ชีพ	๒	๒	ตัดโอนจากสำนักปลัดฯ
		๒	กำหนดใหม่
คนงานทั่วไป	๑	๑	ตัดโอนจากสำนักปลัดฯ
รวม		๑๓ อัตรา	

ผู้ช่วยเลขานุการ
(นักทรัพยากรบุคคล)

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ ในการ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ “การกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

มีผู้อำนวยการกอง ระดับ ต้น ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งสายวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา”

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

ขอให้เลขานุการชี้แจงปริมาณงานของตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ

ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีปริมาณงานดังนี้

(หัวหน้าสำนักฯ)

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย แนวทางด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๒	วางแผนและจัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนา หน่วยงาน	๑,๘๐๐	๘	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๓	ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตาม แผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน	๑,๒๐๐	๒๔	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๔	ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ บุคลากร และเวลา	๑,๒๐๐	๒๔	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๕	วางแผนการให้บริการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวัง การป้องกันและ ควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ การ ควบคุมโรคสัตว์สู่คน การคุ้มครองผู้บริโภค การส่งเสริม บำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑,๘๐๐	๒๔	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๖	ติดตามการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้เกิดความ คุ้มค่า โปร่งใสและเกิดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน	๙๐๐	๑๒	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๗	ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเกิดความร่วมมือหรือ บูรณาการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อ ประชาชนผู้รับบริการ	๗๒๐	๖๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒
๘	จัดระบบงานและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงานและงบประมาณเพื่อให้ ปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า	๗๒๐	๖๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒

สำเนาถูกต้อง
(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
๙	ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้มีความสามารถและ สมรรถนะที่เหมาะสมงานที่ปฏิบัติ	๕๖๐	๓๖	๒๐,๑๖๐	๐.๒๔๓
๑๐	กำหนดหรือมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะงาน สอดคล้องหรือเกื้อกูลกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทุกตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวและ มีความต่อเนื่อง	๗๒๐	๗๒	๕๑,๘๔๐	๐.๖๒๖
๑๑	สอนงาน พัฒนาการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมหรือถ่ายทอด ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ ใน หน่วยงานที่กำกับให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานอย่างยั่งยืน	๔๘๐	๓๖	๑๗,๒๘๐	๐.๒๐๙
๑๒	วางแผนและประสานกิจกรรมให้มีการใช้ทรัพยากรของ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพคุ้มค่า	๑,๒๐๐	๑๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๑๓	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๒๐	๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
รวม					๔.๑๙

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	การบริการออกตรวจสุขภาพร่างกาย การให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือสงเคราะห์ การให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่ผู้ป่วยหรือ ประชาชนทั่วไป	๒๔๐	๒๔	๕,๗๖๐	๐.๐๗๐
๒	ให้บริการสาธารณสุขในด้านเวชภัณฑ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ทางส่งเสริมสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมเช่น เครื่อง พ่นยาฆ่าลูกน้ำ เครื่องตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ ผงทรายอะเบท เป็นต้น	๔๒๐	๒๔	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒๒
๓	ให้บริการเยี่ยมเยียนประชาชนตามชุมชนต่างๆ พร้อม ทั้งให้คำแนะนำในงาน ส่งเสริมสุขภาพต่างๆ	๑,๘๐๐	๑๘	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙๑
๔	ติดตามผลการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยงานด้าน สาธารณสุข เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับสถานการณ์ต่าง ๆ	๙๐๐	๔๘	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๒

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
ผู้อำนวยการกองบริการ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
๕	จัดทำโครงการในงานส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เช่น การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อตามฤดูกาล การปรับปรุงด้านโภชนาการตามร้านอาหารในชุมชน การปรับปรุงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี	๑,๘๐๐	๖	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๖	จัดฝึกอบรมและทบทวนความรู้ในงานส่งเสริมสุขภาพแก่อาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขในชุมชน	๑,๔๔๐	๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๗	จัดเก็บ ดูแลรักษา และจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานส่งเสริมสุขภาพให้มีสภาพและจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน	๗๒๐	๒๔	๑๗,๒๘๐	๐.๒๐๙
๘	ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ ในงานด้านสาธารณสุขเบื้องต้นแก่ประชาชน เพื่อใช้ในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม	๖๐๐	๑๒๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗๐
๙	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑,๒๐๐	๕๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒๕
รวม					๒.๓๕

ตัดโอน พนักงานเทศบาลจำนวน ๒ อัตรา

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ตัดโอน พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๑. พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) ๑ อัตรา , (ทั่วไป) ๓ อัตรา
๒. พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป) ๒ อัตรา
๓. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๑ อัตรา

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

ขอให้เลขานุการสรุปกรอบอัตรากำลัง หลังจากการจัดตั้งกองสาธารณสุข และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ
(หัวหน้าสำนักฯ)

จากการที่กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนจัดตั้งกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๑๑๒ อัตรา และได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามการจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จะทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๖ อัตรา รายละเอียด กรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ มี ดังนี้

สำเนาถูกต้อง
(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง		
	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑		
รวม (อัตรา)	๑		
สำนักปลัดเทศบาล			
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑		
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑		
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑		
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑		
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑		
นิติกร ปก./ชก.	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑		
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑		
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	
พนักงานขับรถยนต์			๒
พนักงานดับเพลิง			๔
ภารโรง			๑
คนงานทั่วไป			๗
คนสวน			๑
รวม (อัตรา)	๙	๒	๑๕
กองคลัง			
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑		
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑		
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑		
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑		
เจ้าพนักงานการเงินฯ ปง./ชง.	๒		
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑		

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ลิ่มศักดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง		
	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
คนงานทั่วไป			๔
รวม	๘	๒	๔
กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑		
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑		
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑		
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑		
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑		
พนักงานสูบน้ำ (อุดหนุน)	๑ (ลูกจ้างประจำ)		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	
พนักงานสูบน้ำ		๕	
พนักงานขับรถยนต์			๑
คนงานทั่วไป			๔
คนงานเครื่องสูบน้ำ (อุดหนุน)			๔
คนงานเครื่องสูบน้ำ			๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑		
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑		
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑		
พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานขับรถยนต์			๓
พนักงานกู้ชีพ			๔
คนงานทั่วไป			๑

สำเนาถูกต้อง

(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง			
	พนักงาน เทศบาล	พนักงาน ครู	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
กองการศึกษา				
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑			
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑			
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑			
นักสันทนการ ปก./ชก.	๑			
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑			
ครู (อุดหนุน)		๑๒		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)		๑		
ครู (อุดหนุน)		๓		
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)			๖	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)				๒
คนงานทั่วไป				๑
รวม	๕	๑๖	๖	๓
กองสวัสดิการสังคม				
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑			
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชง	๑			
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	
คนงานทั่วไป				๒
รวม	๓		๑	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑			
รวม	๑			

พนักงานเทศบาล	จำนวน ๓๖ อัตรา
พนักงานครู	จำนวน ๑๖ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๐ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔๓ อัตรา
รวม	๑๑๖ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

Ce
(นายอนุชน ลิมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โดยสามารถคำนวณอัตรากำลังและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนี้

อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม					เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่						
พนักงาน เทศบาล/ ครู (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ก่อนปรับ แผนฯ (%)	เพิ่ม/ลด			รวมทั้งสิ้น			ค่าใช้จ่าย หลังปรับ แผนฯ (%)
					พนักงาน เทศบาล/ ครู (อัตรา)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	พนักงาน เทศบาล/ ครู (อัตรา)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (อัตรา)	
๕๐	๑	๒๐	๔๓	๒๒.๑๕	๒	๐	๐	๕๒	๒๐	๔๑	๒๓.๐๐

ประธานฯ

ตามที่เลขานุการได้นำเสนอกรอบอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล การตัดโอนพนักงานจ้าง เพื่อจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และภาระค่าใช้จ่ายก่อนและหลังปรับปรุงแผนฯ มีกรรมการท่านใดที่ยกเสนอเพิ่มเติมหรือไม่เห็นด้วยในการปรับปรุงแผนฯดังกล่าวหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธานฯ

ขอมติเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ที่ประชุม ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ตามที่เลขานุการฯ นำเสนอ เพื่อดำเนินการจัดตั้งกองสาธารณสุขในกระบวนการ ต่อไป

ที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานฯ

ให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำรูปแบบเอกสารประกอบการพิจารณาเสนอจัดตั้ง “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และเอกสารตัวชี้วัดเพื่อรับการประเมินจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ

การเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการ/กอง มีกรรมการท่านใด ยกเสนอเพิ่มเติม เพื่อดำเนินการในครั้งต่อไป หรือไม่

กรรมการ

(ผอ.กองการศึกษา)

กองการศึกษา มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง ครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ตำบลบ้านแปะ ๑ จำนวน ๓ อัตรา ตามอัตราส่วนจำนวนเด็กนักเรียนในปัจจุบัน

สำเนาถูกต้อง

Ce

(นายอนุชน ลิ้มภักดี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

และตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยปฏิบัติงานในสำนักงานกองการศึกษา

เลขานุการและกรรมการ (หัวหน้าสำนักฯ) สำนักปลัดเทศบาล งานป้องกันฯ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา และเมื่อเปิดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เรียบร้อยแล้ว อาจเสนอกองสาธารณสุขวิเคราะห์ปริมาณงาน พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานกู้ชีพ เพิ่ม ๒ อัตรา

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) กองช่าง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำจำนวน ๕ อัตรา เพื่อประจำสถานีสูบน้ำ รองรับภารกิจ ที่เพิ่มมากขึ้น

ประธานฯ เห็นควรกำหนดฝ่ายในกองคลัง จำนวน ๒ ฝ่าย เพื่อรองรับการบริการประชาชน และการบริหารงานภายในกองคลังที่คล่องตัวมากขึ้น

ทั้งนี้ ในการปรับกรอบครั้งต่อไปให้ ทุกกอง/ส่วนราชการ เตรียมปริมาณงานเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลังจากการจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ที่ถูกต้องตามมาตรา ๓๕ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ก่อนการปรับปรุงแผนฯครั้งต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานฯ มีกรรมการท่านใด มีเรื่องอยากเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๒๐ น.

ลงชื่อ  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวกฤติมา ชัยชนันท์)
เลขานุการและกรรมการ

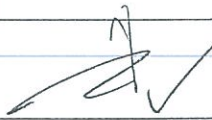
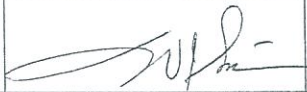
ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุตใจ)
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง


(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแปะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
วันที่ ๒๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๓ เทศบาลตำบลบ้านแปะ

ผู้มาประชุม ๗ คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุดใจ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ		ประธานกรรมการ
๒.	จ.อ.ศุภกิจ ผั่นชมภู	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแปะ		กรรมการ
๓.	นางไพริน เกิดใหม่	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	นายประยูร จินาจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางพัชรี พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองศึกษา		กรรมการ
๖.	นางสาวกฤติมา ชัยชนันท์	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๗.	นายอนุชน ลิ้มภักดี	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๘.	น.ส.เขมิกา พิเชษฐกุลสัมพันธ์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เขมิกา	ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง


(นายอนุชน ลิ้มภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ