

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบ้านตาล
อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ก
สำเนาประกาศคุณธรรมจริยธรรม พนักงานเทศบาล	ข

๑. หลักการและเหตุผล

การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ได้รับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาว การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลัง ซึ่งมีความสำคัญสรุปเป็นข้อๆดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถ คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๒. การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๓. การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๕. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๖. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๗. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๘. การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านตาล จึงอาศัยประกาศและระเบียบข้อกฎหมายดังต่อไปนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านตาล

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบ้านตาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบ้านตาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๓. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลบ้านตาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านตาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านตาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. ก.ท.จ.เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ .../๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ... เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ เทศบาลตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านตาล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านตาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านตาล

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านตาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบ้านตาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านตาล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านตาลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านตาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือ นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่จะต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านตาล ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล เป็นประธาน ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ (๒๕๖๔-๒๕๖๓) จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ (SWOT) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านตาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ

แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านตาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติหน้าที่ของเทศบาล (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๖ พ.ศ.๒๕๑๕ ข้อ ๒)

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

(พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๑๑ มาตรา ๓)

- พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

วิสัยทัศน์ และ นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล

วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

“ตำบลน่าอยู่ ก้าวสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข”

เป็นตำบลที่พัฒนาแบบยั่งยืนบนพื้นฐานการพึ่งตนเอง ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบกับการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย และมีการปรับตัวให้ก้าวทันอาเซียน (ASEAN) รวมทั้งเน้นการบริการมอบความสุขแก่ผู้มาเยือนผ่านการบริการอย่างเป็นมิตร

นโยบายในการบริหาร แบ่งออกได้เป็น ๕ นโยบายหลัก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดีแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้ประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีศักยภาพ

แนวทางในการพัฒนา

บริหารงานเทศบาลตำบลบ้านตาล ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยให้ชุมชนและองค์กรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมทั้งพัฒนางานและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถ บริการประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว และเป็นธรรม ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช ๒๕๔๒ ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช ๒๕๔๖ หมวด ๘ มาตรา ๕๒ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อส่วนรวมและท้องถิ่น จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายดำเนินงานดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และการปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
๒. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมภิบาลในการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสำนึกประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๑. การพัฒนาระบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. จัดตั้งสภาพัฒนาการเมืองระดับตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการให้บริการสาธารณะ

๑. การปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
๒. การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร
๓. การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรผ่านนวัตกรรม เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มขีดสมรรถนะเครือข่ายประชาคมตำบล

๑. เสริมสร้างเครือข่ายประชาคมตำบลร่วมกับ การบริหารจัดการร่วมกันแบบมีส่วนร่วม
๒. จัดตั้งสภาองค์กรชุมชนภายใต้แนวคิด สภากาแฟระดับตำบล
๓. จัดตั้งศูนย์รับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ของตำบล (CALL CENTER) เพื่อให้ข้อมูลและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีคุณภาพและทันต่อเหตุการณ์

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้ประชาชนมีการรวมตัวกันเพื่อเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพตลอดจนเทคโนโลยี วิชาการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและแปรรูปผลผลิต รวมทั้งการเพิ่มมูลค่าของสินค้า ซึ่งก่อให้เกิดการผลิต การบริการ และการสร้างงาน ตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง โดยสามารถพึ่งตนเองได้และดำรงชีพอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับและควบคู่กันไปกับการพัฒนา ทางด้านการเมืองและสังคม ซึ่งมีแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายดำเนินงานดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการผลิตสินค้าปลอดภัย

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน
๒. สร้างเครือข่าย/ต้นแบบที่สนับสนุนให้เกิดการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๑. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการ
๒. สร้างและพัฒนาร่วมกลุ่ม (Cluster)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการใช้ทฤษฎีใหม่ และภูมิคุ้มกันระบบเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
๒. สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๑. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและผลิตภัณฑ์ชุมชน

๑. ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเกษตร
๓. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานการท่องเที่ยวและการสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ร่วม
๔. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการทางการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการตลาด

๓. นโยบายด้านสังคม

เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายใต้การบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของทุกองค์กรและวัดในชุมชน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน รวมทั้งประชาชนได้รับบริการด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

แนวทางการพัฒนา

เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งผ่านกระบวนการขับเคลื่อนของทุกภาคส่วนแบบมีส่วนร่วม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน
๒. สร้างเครือข่าย/ต้นแบบที่สนับสนุนให้เกิดการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน
๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีการเรียนรู้

ตลอดชีวิต

๑. การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน/สายสามัญ
๒. การจัดการศึกษาสายอาชีพ
๓. จัดการศึกษาตามอัธยาศัย
๔. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการปลูกฝังแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๕. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๖. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
๗. การบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้ประชาชนดำรงชีวิตบนพื้นฐานหลักศาสนาและวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

๑. สืบค้นและจัดการองค์ความรู้ทางศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๒. สร้างกระแสเพื่อให้เกิดความตระหนักในศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๓. เผยแพร่คุณค่าของศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๔. สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
๕. สร้างค่านิยมประเพณีและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
๖. รักษาสืบทอดประเพณีและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
๗. การจัดการองค์ความรู้
๘. การเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๙. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและอยู่ร่วมกัน
อย่างมีความสุข**

๑. ส่งเสริมท้องถิ่นในการดูแลผู้ประสบปัญหาสังคมและผู้ถูกทอดทิ้ง
๒. ส่งเสริมการจัดบริการทางสังคมเชิงรุกให้แก่กลุ่มเป้าหมาย
๓. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยชุมชนเพื่อชุมชน
๔. ส่งเสริมความอบอุ่นเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาและพัฒนากลุ่มเป้าหมาย
๖. ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมประชาชนมีงานทำ มีศักยภาพและมีความมั่นคงในการทำงาน

๑. พัฒนาฝีมือประชาชนเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างรายได้
๓. ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
๔. สร้างหลักประกันความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาอบายมุขและสิ่งเสพติด
๒. กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบ ปลอดภัย และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยแก่ชุมชน

๔. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานครอบคลุมทั้งพื้นที่จัดวางระบบผังเมืองเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการขยายตัวของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ในเขตชุมชนให้ได้รับความสะดวกสบาย ตามลำดับดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านสาธารณูปโภคและด้านสาธารณูปการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน

๑. การพัฒนาระบบประปา
๒. การพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๓. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและก่อสร้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร

๑. พัฒนาแหล่งน้ำทางการเกษตร
๒. ขยายเขตไฟฟ้าภาคเกษตร
๓. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งภาคเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

๑. พัฒนาและเพิ่มช่องทางระบบสื่อสารให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล
๒. การพัฒนาระบบ WIFI ให้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งตำบล

๕. นโยบายด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้เทศบาลตำบลบ้านตาลเป็นเมืองสะอาด สวยงาม ร่มรื่นน่าอยู่น่าอาศัย ปราศจากมลพิษจากสิ่งแวดล้อม โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

ในเขตตำบลบ้านตาลมีทรัพยากรธรรมชาติที่จัดว่ามีความสำคัญคือ ป่าไม้ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าควรแก่การรักษาไว้มิให้เสื่อมโทรม และขณะเดียวกันก็ต้องรักษาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชน โดยรวมไปถึงสัตว์ แมลง และสิ่งที่มีชีวิตอื่น ๆ ในท้องถิ่นด้วย จึงได้กำหนดนโยบายไว้ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาด

๑. การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชมรมอนุรักษ์ป่าและภาคีเครือข่ายในพื้นที่แบบมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาดให้มีประสิทธิภาพ

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและการจัดการน้ำเสีย
๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อมและปรับปรุงภูมิทัศน์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒.๒ กองคลัง
- ๓.๒.๓ กองช่าง
- ๓.๒.๔ กองการศึกษา

จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ของกลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ

สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๒ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๒ อัตรา
-----------------	---------------

กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๒	จำนวน ๒ อัตรา
- ครู คศ.๑	จำนวน ๒ อัตรา
- ครูผู้ช่วย(ครูผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน ๒ อัตรา

กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ที่ ๑๙๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

สำนักปลัดเทศบาล

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

๑. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๘ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

๓.๓ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่

สิบของงบประมาณรายจ่าย

เทศบาลตำบลบ้านตาล	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
รวมค่าใช้จ่าย	๘,๗๗๗,๐๑๐	๘,๙๑๑,๙๘๐	๙,๑๙๕,๕๑๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %	๑,๓๑๖,๕๕๒	๑,๓๓๖,๗๙๗	๑,๓๗๙,๓๒๗
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๐,๐๙๓,๕๖๒	๑๐,๒๔๘,๗๗๗	๑๐,๕๗๔,๘๓๗
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๒.๔๓	๒๑.๖๙	๒๑.๓๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๔๙,๖๑๒,๕๐๐

๓.๔ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง (S)

๑. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. มีผู้นำที่มีศักยภาพ
๓. พื้นที่การเกษตรอยู่ใกล้แหล่งน้ำ
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๖. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งเป็นแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP
๗. มีการรวมกลุ่ม/เครือข่ายที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มอาชีพ, กลุ่ม อสม., กลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่มพลังงานชุมชน, กลุ่มบัณฑิตกรยาน, กลุ่มออกกำลังการเพื่อสุขภาพ, กลุ่ม อปพร., กลุ่มไทลื้อ ฯลฯ

จุดอ่อน (W)

๑. การจัดการศึกษาของเยาวชนไม่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น และการร่วมมือของชุมชน
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ในเทศบาลตำบลบ้านตาล ไม่ใช่คนในพื้นที่ จึงเกิดการโยกย้ายบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
๔. ขาดแรงงานภาคเกษตร
๕. ที่ดินถูกถือครองโดยชาวต่างชาติมากขึ้นทุกปี
๖. ประชาชนส่วนใหญ่ ยึดติดกับวิถีชีวิตแบบเดิมๆ
๗. มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา
๘. ในช่วงฤดูแล้งมักเกิดไฟป่า ซึ่งยากในการควบคุม

โอกาส (O)

๑. มุ่งงานวิจัยในพื้นที่ ที่ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
๒. มีองค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เข้ามาให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การจ้างแรงงาน ท้องถิ่น ดึงนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในพื้นที่
๓. ได้รับการสนับสนุนด้านความรู้และความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากโครงการพระราชดำริด้านสิ่งแวดล้อม การเกษตร ไฟป่า การท่องเที่ยว การฝึกอาชีพ พลังงานจังหวัดฯลฯ
๔. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
๕. มีนโยบายภาครัฐสนับสนุนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

อุปสรรค (T)

๑. ขาดการบูรณาการในการทำโครงการของ อปท. ในพื้นที่ ควบคู่กันส่งผลให้เกิดข้อเปรียบเทียบและยากที่จะแก้ปัญหาที่แท้จริง
๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลให้นโยบายเก่าถูกละเลย โครงการเก่าที่ตั้งไว้อาจไม่ประสบผลสำเร็จ แต่จะเกิดโครงการใหม่ๆ ขึ้นทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำ
๓. ภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย, อัคคีภัย, อุทกภัย, แผ่นดินไหว
๔. มีโอกาสเกิดโรคระบาด
๕. ด้านเศรษฐกิจของประเทศ เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอในการบริหารงาน อัตราการเก็บภาษี มีผลต่องบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐ

๓.๕ การเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างหน่วยงานอื่น

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเทศบาลตำบลบ่อหลวง กับ เทศบาลตำบลบ้านตาล

เทศบาลตำบลบ่อหลวง

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-

เทศบาลตำบลบ้านตาล

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-

ส่วนปลัด ทต.								
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-
๘	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-
๙	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๓	สาธารณสุข	-	๑	๑	๑	๑	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-๑	-
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-๑	-
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ท้ายกะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ท้ายกะ)	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๒	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-

พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๐	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-

พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-

กองคลัง									
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๔	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๕	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-

กองคลัง									
๑๗	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๒	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๓	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-

พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-

	กองช่าง									
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-
๔๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๗	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๘	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	กองช่าง									
๒๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	กองช่างประจำ									
๒๘	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๙	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	พนักงานช่างตามภารกิจ									
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑	๑	๑	-	+๑	-

	พนักงานช่างตามภารกิจ									
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๑	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	พนักงานช่างทั่วไป									
๕๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๕๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๕๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	พนักงานช่างทั่วไป									
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๕๖	ผู้ช่วยสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๕๗	นักวิชาการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๕๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๕๙	นักกายภาพบำบัด	ปก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๖๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	พนักงานช่างตามภารกิจ									
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๖๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-
๖๓	ผู้ช่วยชีวิตคน	-	๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-
๖๔	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๒)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๓)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๔)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๙๓	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๕)	-	๑	๑	๑	๑	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๒)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๓)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๔)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๕)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๖)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๗)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๘)	-	๑	๑	๑	๑	-	-

พนักงานจ้างทั่วไป								
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๒)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๓)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
	รวม	๙๓	๙๒	๙๓	๙๓	๙๓	+๗/-๔	+๑

๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๙)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑๐)	-	๑	๑	๑	๑	-	-
๕๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-
	รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	+๒	-

ตารางเปรียบเทียบการค่าใช้จ่าย

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลพอหลวง	เทศบาลตำบลบ้านตาล
๑	จำนวนข้าราชการ	๔๐	๒๕ คน
๒	จำนวนลูกจ้างประจำ	๑	๒ คน
๓	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๗	๑๘ คน
๔	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	๒๕	๗ คน
	รวม	๙๓	๕๒ คน

เทศบาลตำบลพอหลวง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
รวมค่าใช้จ่าย	๑๖,๐๘๒,๒๖๐	๑๖,๖๘๐,๙๖๐	๑๗,๑๗๐,๓๔๐
ประการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕	๒,๔๑๒,๓๓๙	๒,๕๐๒,๑๔๔	๒,๕๗๕,๕๕๑
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๘,๔๙๔,๕๙๙	๑๙,๑๘๓,๑๐๔	๑๙,๗๔๕,๘๙๑
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๔,๔๖๖	๒๔,๑๗๗	๒๓,๖๖๙

เทศบาลตำบลบ้านตาล	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
รวมค่าใช้จ่าย	๘,๗๗๗,๐๑๐	๘,๙๑๑,๙๘๐	๙,๑๕๕,๕๑๐
ประการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕	๑,๓๑๖,๕๕๒	๑,๓๓๖,๗๙๗	๑,๓๗๙,๓๒๗
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๐,๐๙๓,๕๖๒	๑๐,๒๔๘,๗๗๗	๑๐,๕๓๔,๘๓๗
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๒,๔๓๓	๒๑,๖๖๙	๒๑,๓๑๓

๓.๖ ให้นักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านตาล มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคมที่ถนนไม่เพียงพอต่อการใช้งานคมนาคม
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาสินค้าในท้องตลาดมีราคาแพง
- ๒.๒ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ในด้านการประกอบอาชีพต่างๆ
- ๓.๓ ปัญหาไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ผ้าพื้นเมือง

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชน
- ๓.๒ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต
- ๓.๓ ปัญหาการละเลยและขาดจิตสำนึกร่วมในชุมชน

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภา
- ๔.๒ ปัญหาการบริหารงานภายใน
- ๔.๓ บุคลากรไม่เพียงพอในการทำงาน
- ๔.๔ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขาดผู้ดูแลและบำรุงรักษาธรรมชาติ
- ๕.๒ ปัญหาสภาพแวดล้อมในชุมชนเสื่อมโทรม
- ๕.๓ ปัญหาขาดการจัดการคุ้มครอง ดูแลที่สาธารณประโยชน์ที่ดี
- ๕.๔ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ปัญหาคุณภาพน้ำ และมีน้ำไม่เพียงพอกับการอุปโภคบริโภค
- ๖.๒ ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตร และความขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๖.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการบริโภคไม่สะอาด

๗. ปัญหาสาธารณสุข

- ๗.๑ ปัญหาการบริการสาธารณสุขภายในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ ปัญหาการได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลไม่ทั่วถึง
- ๗.๓ ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะประจำหมู่บ้าน

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๘.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กและเยาวชน
- ๘.๒ ปัญหาการสนับสนุนงานประเพณีอันดีงาม
- ๘.๓ ปัญหาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่กำลังสูญหายจากสังคม

การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านตาลตามความต้องการของประชาชน

๑. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน และปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าให้กับประชาชนในพื้นที่ห่างไกล
- ๑.๓ การบริการโทรศัพท์สาธารณะภายในหมู่บ้าน

๒. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สนับสนุนกิจการร้านค้าชุมชน
- ๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน และกลุ่มออมทรัพย์
- ๒.๓ ส่งเสริมการตลาดชุมชนและผลิตภัณฑ์ทอผ้า และสินค้าพื้นเมือง

๓. การดำเนินงานด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา
- ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ การมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็น
- ๓.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชน

๔. การดำเนินงานด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร
- ๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการบริหาร การแสดงความคิดเห็น
- ๔.๓ ให้ความรู้ด้านการบริหารการจัดการ
- ๔.๔ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ

๕. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ ส่งเสริมการบำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๓ ส่งเสริมกลุ่มอนุรักษ์ป่า
- ๕.๔ ดำเนินการดูแลที่สาธารณะประโยชน์ ฯลฯ

๖. ความต้องการด้านน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๖.๑ การจัดทำระบบกรองน้ำ และจัดหาแหล่งน้ำให้ทุกหมู่บ้าน
- ๖.๒ ขุดสระ ขุดลอกระบายน้ำ ขยายท่อประปา ขุดเจาะบ่อนบาดาล สร้างอ่างเก็บน้ำ เพื่อการเกษตรกรรม
- ๖.๓ จัดทำประปาหมู่บ้าน

๗. การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ อบรมให้ความรู้ความเข้าใจการบริหารด้านสาธารณสุข

๗.๒ จัดทำบัตรสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนที่มีรายได้น้อย

๗.๓ จัดทำที่ทิ้งขยะแต่ละหมู่บ้าน

๘. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กและเยาวชน

๘.๒ ส่งเสริมการจัดประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๘.๓ ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านตาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านตาล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านตาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาตำบลบ้านตาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านตาล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลบ้านตาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร
- (๓) ให้มี และบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้าง และบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลบ้านตาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านตาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านตาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านตาล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบ้านตาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านตาล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านตาล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิมและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลบ้านตาลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. เทศบาลตำบลบ้านตาล - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล	๑. เทศบาลตำบลบ้านตาล - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล	
๒. สำนักปลัดเทศบาล ๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสังคมสงเคราะห์ - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานกิจการสภา	๒.สำนักปลัดเทศบาล ๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ งานสารบรรณ ✓ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ ✓ - งานแผนและงบประมาณ ✓ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ✓ - งานสังคมสงเคราะห์ ✓ - งานนิติการ ✓ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ✓ - งานกิจการสภา ✓	
๓.กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๓. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๔. กองช่าง - งานก่อสร้างและสาธารณสุขประโภค - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	๔. กองช่าง - งานก่อสร้างและสาธารณสุขประโภค - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	
๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านตาล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ. กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ. กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ ๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู คศ ๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๔
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๒	๕๒	๕๒	+๑	-	-	
					-๑			



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๓	อธิบดีปลัด ทต.																	
๓	ทน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๖๙,๕๘๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔	ทน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๘,๕๖๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๘,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๘๘,๖๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๘	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๔๑,๑๖๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๙๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๐	พนักงานงานสารนิเทศ																	
๑๑	พนักงานงานช่างเทคนิค																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๖,๘๔๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๒	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑๕๘,๕๖๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๑๗,๓๖๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๕	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๖	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๗	กองคลัง																	
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๐๕,๖๔๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๒๘,๘๒๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๑	พนักงานงานช่างเทคนิค																	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๕๐,๑๖๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๒	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๘,๖๘๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๓	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๘,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๘,๘๘๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๔	ออกญาไป		๒๔	๕,๘๘๓,๓๖๐			๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	ว่างเต็ม



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คิดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (๒)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
	ยอกยมนา		๒๔	๔,๘๘๘,๓๖๐		๒๔	๒๔	๒๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
	กองช่าง																
๒๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	ว่างเต็ม
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๑๘๘,๖๐๐		๑	๑	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๙๘,๘๕๐	๑๙๘,๘๕๐	๑๙๘,๘๕๐	๑๙๘,๘๕๐	๑๙,๘๘๐ (ขง.)
๒๗	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๓๔,๙๖๐		๑	๑	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๑๙,๕๘๐ (ขง.)
๒๘	ผู้อำนวยการ	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๙	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๐	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑๖๒,๔๕๐		๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๗,๑๕๐	๗,๑๕๐	๑๖๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๕๐	๑๓,๕๔๐
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๘๐,๑๒๐		๑	๑	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๕,๐๑๐
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๙,๔๐๐
๓๓	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๔	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	ว่างเต็ม
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๑			๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๒๕,๓๒๐	(กำหนดใหม่)
๓๖	ครู (เงินอุดหนุน ๑)	คศ.๒	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู (เงินอุดหนุน ๒)	คศ.๒	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู (เงินอุดหนุน ๓)	คศ.๑	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู (เงินอุดหนุน ๔)	คศ.๑	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	คศ.ข.	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	คศ.ข.	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑)	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๒)	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๓)	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๔)	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๕)	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๖)	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๗)	-	๑	๐		๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ยอดยกไป		๓๘	๗,๖๕๘,๕๒๐		๓๘	๓๘	๓๘	๒๗๘,๕๕๐	๒๗๘,๕๕๐	๒๗๘,๕๕๐	๒๗๘,๕๕๐	๘,๖๖๙,๐๑๐	๘,๖๖๙,๐๑๐	๘,๖๖๙,๐๑๐	๘,๖๖๙,๐๑๐	



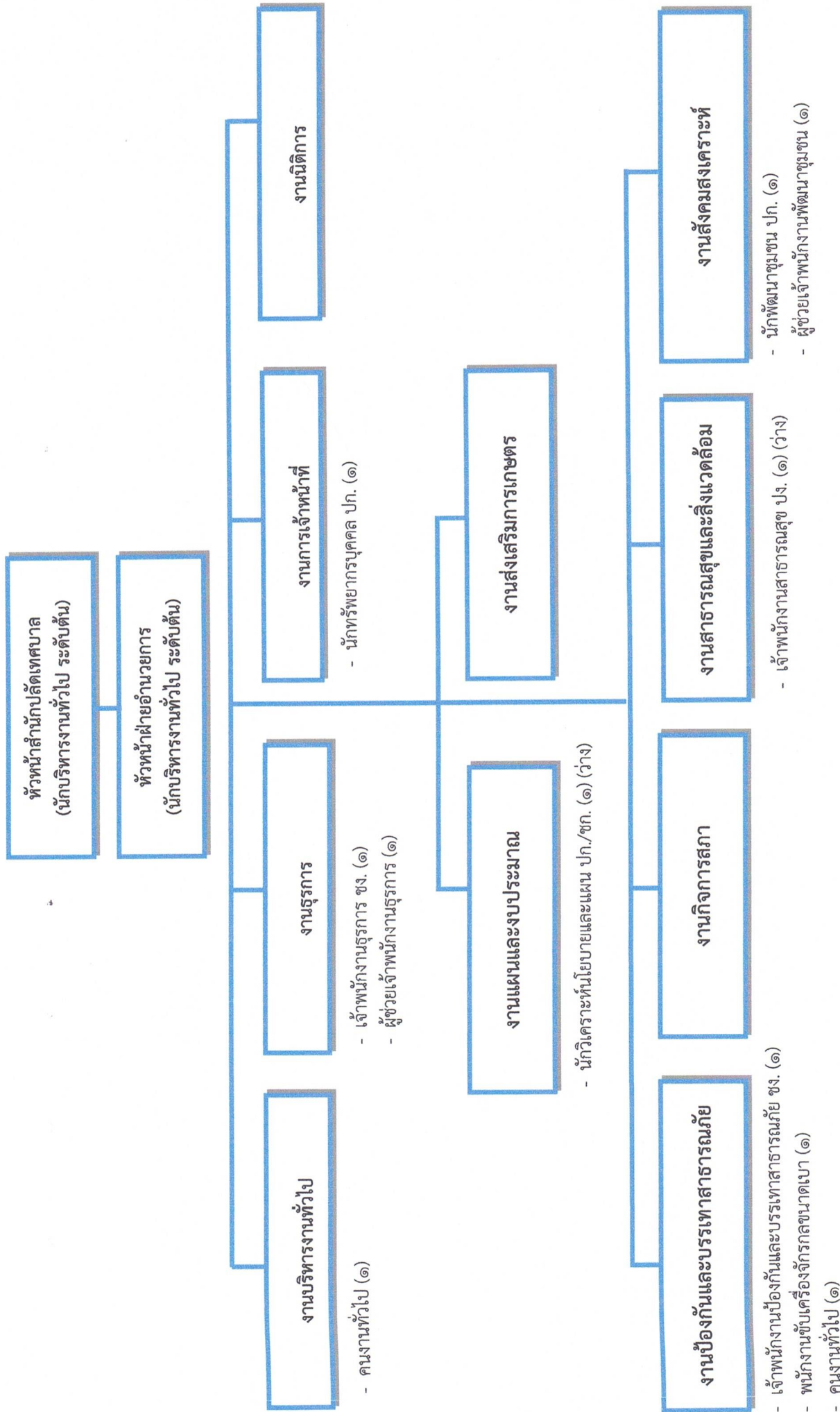
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น						หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน -๑	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๘)	-	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๙)	-	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๒	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
	รวม		๔	๑๐๘,๐๐๐		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๐	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อบต.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อบต.)																		
๑๑	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (คิดจากร้อยละ ๑๕ของ ประมาณการงบประมาณ)																		
๑๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่าย = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๔๙,๖๑๒,๕๐๐.๐๐ บาท

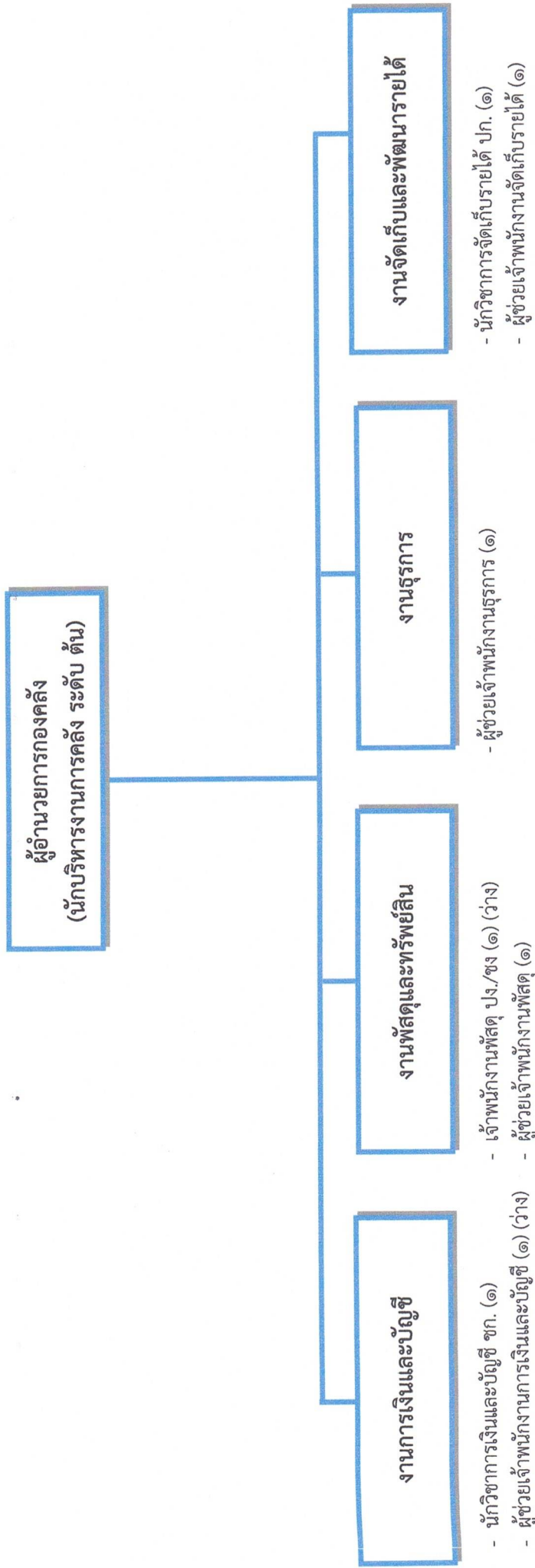


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



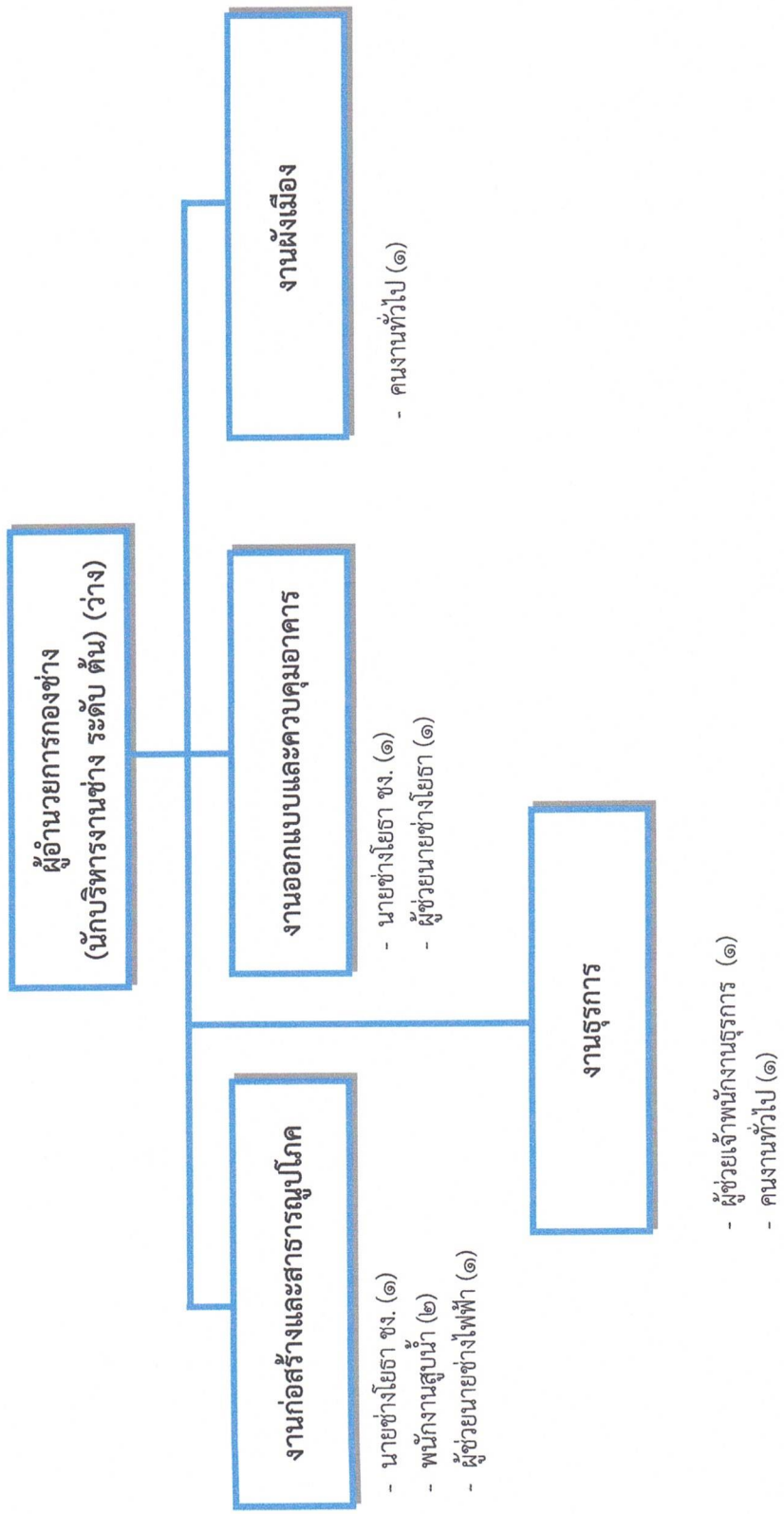
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ข้าราชการ	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๒	-	๓	๓

โครงสร้างองค์กร



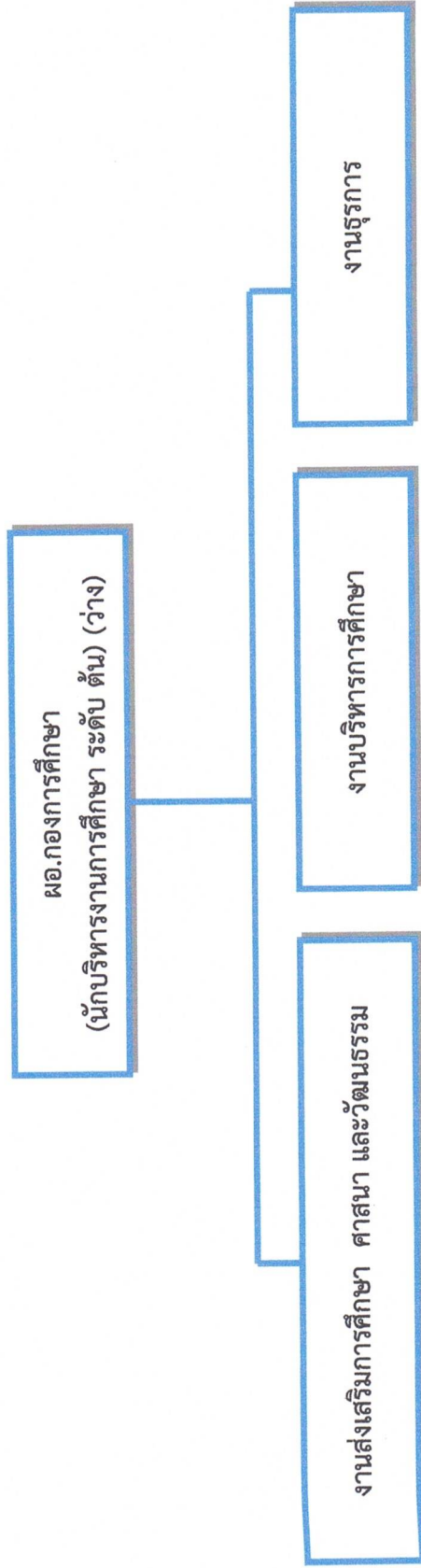
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๒	๓	๑

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑

อันดับ	คศ.๕	คศ.๔	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๒	๒	-	๕	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการทำงานตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม	
๑	-	การศึกษ ษา	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๕๐ (๒๒,๗๐๐+๖๘,๖๕๐)/๒	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕๐,๐๕๐	ว่างเดิม ๗๑๖,๐๕๐
๒	นางจินตนา หวังแดง	ป.โท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐
สำนักปลัด													
๓	นางสาวอารีรัตน์ สายวงค์อินทร์	ป.โท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๑,๔๘๐	๔๒๑,๔๘๐
๔	นายอุเทน ยะมา	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐	๓๖๐,๗๒๐
๕	นายเกรียงศักดิ์ คำปัน	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐
๖	-	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๕๐+๓๕,๕๘๐)/๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๗	นายธวัชชัย ใจขันตี	ป.โท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐
๘	นางเมลิวัลย์ ใจแก้ว	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐
๙	จำสปีโธ สุวรรณ มุทธะ	ปวส.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๔๑,๒๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๒๖๐	๓๔๑,๒๖๐
๑๐	-		๑๓-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๕๐,๙๐๐)/๒	-	-	๒๕๗,๙๐๐	ว่างเดิม ๒๕๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	นางพรศีกา นันตะหมั่น	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๖,๘๕๐ (๑๓,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๘๕๐	๑๕๖,๘๕๐



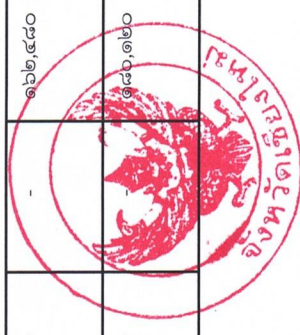
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาววราธิ ใจประสงค์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๕๖๐
๑๓	นายสุบิน จินะพั้ง	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	นายองอาจ อินต๊ะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสมชาย นันทิมา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางจิราภรณ์ ปุฒิพรหม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๗	นางรติภา รังสิยานนท์	ป.โท	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๑๘	นางกิงกานต์ ยะมา	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๑๙	นายณัชชา อินตา	ป.ตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๒๐	-	-	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๑	นางสาวอังคณา ถางแก้ว	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๐,๑๖๐ (๑๑,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๑๖๐



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๒๒	นางสาวชญานันท์ จันทร์สวาท	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๘๐	
๒๓	ว่างเต็ม		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๔	นางสาววราภรณ์ แก้วชมภู	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๔,๘๘๐ (๑๑,๒๔๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๘๘๐	
กองช่าง													
๒๕	-	-	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเต็ม ๔๓๕,๖๐๐
๒๖	นายสุพรรณ นันตะพรม	ปวส.	๑๓๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๓๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐X๑๒)	-	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๒๗	นายสุพัฒน์พงษ์ เวศรานุรักษ์	ปวส.	๑๓๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๓๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐X๑๒)	-	-	-	๒๓๔,๙๖๐
ลูกจ้างประจำ													
๒๘	นายสุกิจ ประละมะ	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ		-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	-	-	-	ใช้เงินกรม ๒๔๔,๓๒๐
๒๙	นายศักดิ์ จันทร์สวาท	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ		-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐X๑๒)	-	-	-	ใช้เงินกรม ๒๒๑,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๐	นายอดิเรก กบกันทา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๔๘๐ (๑๓,๕๒๐X๑๒)	-	-	-	๑๖๒,๔๘๐
๓๑	นางสาวกัญญาณัฐ หวันแก้ว	บพป.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	-	๑๘๐,๑๒๐



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นายนิวัฒน์ ปัญญาวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	นายวุฒิกร ชัยพรหม	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๓๔	-		๑๓๒-๐๘-๒๑๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓๒-๐๘-๒๑๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๓๕	-		-	-		๑๓๒-๐๘-๓๘๐๓๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปง./ชง.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๕๐+๕๙,๕๘๐)/๒			กำหนดเพิ่ม ๓๕๕,๓๒๐
๓๖	นางสาวไพลิน แก้วตัน	ป.ตรี	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๒๕๘	ครู	คศ.๒	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๒๕๘	ครู	คศ.๒	๓๒๖,๐๔๐ (๒๗,๑๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ใช้เงินกรม ๓๖๘,๐๔๐
๓๗	นางสาวจินตนา ดวงศิริ	ป.ตรี	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๒๕๙	ครู	คศ.๒	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๒๕๙	ครู	คศ.๒	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ใช้เงินกรม ๓๕๐,๐๔๐
๓๘	นางสาวมลลภช เบ็งงาม	ป.ตรี	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๗๐๕	ครู	คศ.๑	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๗๐๕	ครู	คศ.๑	๒๘๘,๘๕๐ (๒๔,๐๗๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๒๘๘,๘๕๐
๓๙	นางวนิดา พรหมเสนา	ป.ตรี	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๗๐๖	ครู	คศ.๑	๑๓๒ ๐๘ ๖๖ ๐๐๗๐๖	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๔๕๐ (๒๑,๑๒๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๒๕๓,๔๕๐
๔๐	-			ครูผู้ช่วย	-		ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม ใช้เงินกรม
๔๑	-			ครูผู้ช่วย	-		ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม ใช้เงินกรม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตราตำแหน่งใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มเติม/ เงินค่าตอบแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางเรือนคำ คำปาดำ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๑๕๙,๖๐๐
๔๓	นางสาวเมธิพร เวียงสมุทร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๑๑๒,๘๐๐
๔๔	นางฉนิชนันท์ แก้วมา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๘,๒๐๐ (๑๒,๓๕๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๑๔๘,๒๐๐
๔๕	นางสาวภิญญาพัชญ์ ปัญญาเหล็ก	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๑๕๖,๐๐๐
๔๖	นางสาวนันทน์ชัช แก้วคำ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๑๕๙,๗๒๐
๔๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม ใช้เงินกรม
๔๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม ใช้เงินกรม
๔๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม ใช้เงินกรม
๕๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม ใช้เงินกรม
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	นายศิลกัลย์ หนันชัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางรุ่ง หนันชัย	-	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ใช้เงินกรม ๑๐๘,๐๐๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านตาล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานจ้างให้ นำความรู้ ทักษะที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อเทศบาล ประชาชน และท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านตาล ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นหลักการและแนวปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือในการ กำกับความประพฤติ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านตาล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านตาล ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลังฉบับดังกล่าวได้

เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านตาล นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนกำลังบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านตาล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านตาล จึงให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายธนศ ไกลคำลือ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านตาล

ที่ ๑๙๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านตาล ตามรอบระยะเวลา ๓ ปี อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นสำคัญ แล้วรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธเนศ ไทภูคำลือ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล

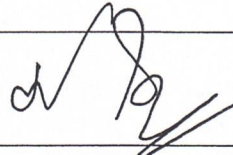


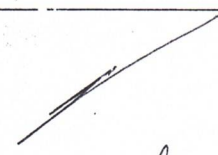



บัญชีรายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลบ้านตาล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านตาล

๑. ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายธนศ โกฎคำลือ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล	ประธานกรรมการ	
๒.	นางจินตนา หวันแดง รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาล	กรรมการ	
๓.	นางวัลภา รังสียานนท์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔.	นายสุพัฒน์พงษ์ เวศรานุรักษ์ นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕.	นางสาวอารีรัตน์ สายวงค์อินทร์ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ	
๖.	นายอุเทน ยะมา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗.	นายไกรสร คำปัน นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลบ้านตาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านตาล

ผู้มาประชุม

- | | |
|----------------------------------|--|
| ๑. นายธเนศ โกฎคำลือ | นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล (ประธาน) |
| ๒. นางจินตนา หวันแดง | รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาล |
| ๓. นางวัลภา รังสิยานนท์ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๔. นายสุพัฒน์พงษ์ เวศรานุรักษ์ | นายช่างโยธา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๕. นางสาวอารีรัตน์ สายวงศ์อินทร์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล |
| ๖. นายอุเทน ยะมา | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ |
| ๗. นายไกรสร คำปิ่น | นักทรัพยากรบุคคล |

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายธเนศ โกฎคำลือ
ประธานกรรมการ
นางจินตนา หวันแดง
(รองปลัดเทศบาล)
กรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- มอบให้รองปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาลเป็นผู้ชี้แจง รายละเอียด

- ตามที่ท่านประธานมอบหมายเป็นผู้ชี้แจง เรื่องจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
มีดังนี้ ตามที่มีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือ
สำนักงาน กจ. กท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน
๒๕๖๓) และ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (เดิม) ของเทศบาลตำบล
บ้านตาล กำลังจะครบกำหนดในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการ
บริหารงานบุคคล และวิธีการงบประมาณ ของเทศบาลตำบลบ้านตาล อำเภอฮอด
จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และเชิญประชุมเพื่อจัดทำร่างแผน
อัตรากำลังขึ้น

ที่ประชุม

- ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม (ถ้ามี)

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นายธนศ โกฎคำลือ

ประธานกรรมการ

นางจินตนา หวันแดง

(รองปลัดเทศบาล)

กรรมการ

เรื่อง เพื่อพิจารณาการจัดทำร่างทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

- มอบให้รองปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

- ตามที่ท่านประธานมอบหมายให้เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

เพื่อพิจารณาการจัดทำร่างทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านตาล ที่ ๑๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านตาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย,พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลบ้านตาล ตลอดทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ และภารกิจ ตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือ ดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม หรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้ กำลังคน ให้มี การสำรวจและ ประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูล ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูล เป็นแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ ระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การกำหนดกองหรือส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลบ้านตาล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่ง ในส่วนราชการต่างๆ ตาม โครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควร กำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดใน ส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความ เห็นชอบ จาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิ สวัสดิการต่างๆ โดยภาระ ค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เพื่อ ขอความเห็นชอบ แล้วให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ของเทศบาลตำบลบ้านตาล

ดังนั้นตามที่ได้แจ้งทุกส่วนราชการไว้เบื้องต้นให้ดำเนินการศึกษาและ วิเคราะห์อัตรากำลึงและโครงสร้างส่วนราชการ ของแต่ละกองพร้อมนำเสนอ ปริมาณงาน ค่างานของแต่ละตำแหน่งที่ต้องการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ยุบเลิก ตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (เอกสารตามแบบที่ ๑-๖) ประเด็นแรก นำเสนอการปรับปรุงโครงสร้างส่วน ราชการแต่ละกอง/ส่วนราชการ

นายอุเทน ยะมา
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนท่านประธานกรรมกา และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่าน เทศบาลตำบล บ้านตาล ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูล เทศบาลตำบลบ่อหลวง ซึ่งเป็นองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด โครงสร้าง และ พื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการ จัดทำร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระ การประชุม)

นางสาวอารีรัตน์ สายวงค์อินทร์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่าน โครงสร้าง ของสำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- งานแผนและงบประมาณ
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานกิจการสภา

นางวัลภา รังสิยานนท์
ผู้อำนวยการกองคลัง
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน โครงสร้าง
ของกองคลัง ประกอบด้วย

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

นายสุพัฒน์พงษ์ เวศรานุรักษ์
นายช่างโยธา รกท.ผอ.กองช่าง
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน โครงสร้าง
ของกองช่าง ประกอบด้วย

- งานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง

นางจินตนา หวันแดง
รองปลัดเทศบาล
รกท.ผอ.กองการศึกษา
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน โครงสร้าง
ของกองการศึกษา ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นายธเนศ โภภูคำลือ
ประธานกรรมการ

มีท่านใดขอเสนอโครงสร้างส่วนราชการเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มี
พิจารณาประเด็นต่อไป

นางจินตนา หวันแดง
รองปลัดเทศบาล
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
ประเด็นที่สอง เมื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เรียบร้อยแล้ว เป็นการปรับปรุง
ตำแหน่ง คือ

๑. กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ (รองรับปริมาณงาน คุณภาพงาน)

๒. ยุบเลิกตำแหน่ง (ว่างไม่จำเป็น)

๓. เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง มี ๖ กรณี

๓.๑ การปรับปรุงตำแหน่ง

๓.๒ การปรับขยายระดับตำแหน่ง

๓.๓ การปรับลดระดับตำแหน่ง

๓.๔ การตัดโอน ตำแหน่ง

๓.๕ การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

๓.๖ การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง)

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายระเบียบ วาระการประชุม เสนอเอกสาร
ตามแบบ ๑ - ๖

นายธนศ โกฎคำลือ
ประธานกรรมการ

ประเด็นที่สอง การปรับปรุงตำแหน่ง ให้ส่วนราชการ นำเสนอ
ข้อ ๑. กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ (รองรับปริมาณงาน คุณภาพงาน)

นางสาวอารีรัตน์ สายวงศ์อินทร์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน สำนักปลัด
เทศบาล ไม่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

นางวัลภา รังสิยานนท์
ผอ.กองคลัง
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน กองคลัง
ไม่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

นายสุพัฒน์พงษ์ เวศรานุกฤษ์
นายช่างโยธา รทท.ผอ.กองช่าง
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน กองช่าง
ไม่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

นางจินตนา หวันแดง
รองปลัดเทศบาล
รทท. ผอ.กองการศึกษา
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
กองการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังนี้
๑. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

นายธนศ โกฎคำลือ
ประธานกรรมการ

ประเด็นที่สอง การปรับปรุงตำแหน่ง ให้ส่วนราชการ
นำเสนอ ข้อ ๒. ยุบเลิกตำแหน่ง (ว่างไม่จำเป็น)

นางสาวอารีรัตน์ สายวงศ์อินทร์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธาน กรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
สำนักปลัดเทศบาล ไม่ขออุบเลิกตำแหน่งใด

นางวัลภา รังสิยานนท์
ผอ.กองคลัง
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
กองคลัง ขออุบเลิกตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง
จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ดังนี้
๑. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง

นายสุพัฒน์พงษ์ เวศรานุรักษ์
นายช่างโยธา รท.ผอ.กองช่าง
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
กองช่างไม่ขออุบเลิกตำแหน่งใด

นางจินตนา หวันแดง
รองปลัดเทศบาล
รท. ผอ.กองการศึกษา
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่าน
กองการศึกษา ไม่ขออุบเลิกตำแหน่งใด

นายธเนศ โกฎคำลือ
ประธานกรรมการ

ประเด็นที่สาม การปรับปรุงตำแหน่ง ให้ส่วนราชการ
นำเสนอ ข้อ ๓. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ๖ กรณี

นางสาวอารีรัตน์ สายวงศ์อินทร์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธาน กรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
สำนักปลัดเทศบาล ไม่ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใดทั้ง ๖ กรณี

นางวัลภา รังสิยานนท์
ผอ.กองคลัง
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
กองคลัง ไม่ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใดทั้ง ๖ กรณี

นายสุพัฒน์พงษ์ เวศรานุรักษ์
นายช่างโยธา รท.ผอ.กองช่าง
กรรมการ

เรียนท่านประธาน กรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
กองช่าง ไม่ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใดทั้ง ๖ กรณี

นางจินตนา หวันแดง
รองปลัดเทศบาล
รท. ผอ.กองการศึกษา
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุม ทุกท่าน
กองการศึกษา ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ในข้อ ๓.๓ การปรับลดระดับตำแหน่ง
ดังนี้ ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ให้ปรับลดเป็น
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

นางจินตนา หวันแดง
รองปลัดเทศบาล
กรรมการ

เรียนท่านประธานกรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน
ขอสรุปได้ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ (รองรับปริมาณงาน คุณภาพงาน)
 - สำนักปลัดเทศบาล ไม่มีตำแหน่งที่จะขอกำหนดเพิ่ม
 - กองคลัง ไม่มีตำแหน่งที่จะขอกำหนดเพิ่ม
 - กองช่าง ไม่มีตำแหน่งที่จะขอกำหนดเพิ่ม
 - กองการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ยุบเลิกตำแหน่ง (ว่างไม่จำเป็น)
 - สำนักปลัดเทศบาล ไม่ขอยุบเลิกตำแหน่งใด
 - กองคลัง ขอยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - กองช่าง ไม่ขอยุบเลิกตำแหน่งใด
 - กองการศึกษา ไม่ขอยุบเลิกตำแหน่งใด
 ๓. เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
 - สำนักปลัดเทศบาล ไม่ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใด
 - กองคลัง ไม่ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใด
 - กองช่าง ไม่ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใด
 - กองการศึกษา ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
- ในหัวข้อ ๓.๓ การปรับลดระดับตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

โดยการวิเคราะห์ภารกิจ ความจำเป็นในอำนาจหน้าที่ และ ภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ... ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ประกอบกับการ
นำข้อมูลของ เทศบาลข้างเคียงมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลป่อหลวง

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม)

นายธนศ โภษาคำลือ
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนวทางการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ หรือแก้ไขเพิ่มเติม รายละเอียดอีกหรือไม่
ถ้าไม่มีอะไรเพิ่มเติมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

(ไม่มี)

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายไกรสร คำปัน)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางจินตนา หวันแดง)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาล

กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายธเนศ โกฎคำลือ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาล

ประธานกรรมการ