

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)ฉบับปรับปรุง
ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)



ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลบ้านกลาง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านกลาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เนื่องจากได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลจากระบบจำแนกตำแหน่งระบบพีซีเป็นระบบโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง หรือ “ระบบแท่ง” (Broadband) มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไปประกอบกับมติคณะกรรมการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ของเทศบาลตำบลบ้านกลางเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้กำลังคน และพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านกลาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านกลาง	๓๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง	๔๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๐
๙. ตารางคำนวณการคิดอัตรากำลังเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง	๕๗
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๓
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	๗๑
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๗
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง	๘๔

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่
- ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบ้านกลางที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบล บ้านกลางจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านกลางแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านกลางวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ได้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

๑.๕จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านกลางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือของผู้บริหารเทศบาล และงานกาารเจ้าหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุง ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบ แห่ง) ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลางมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านกลางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้อยู่ในวงเงินตามที่กฎหมายกำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านกลาง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

เทศบาลตำบลบ้านกลางมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามมาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะไว้ ตามมาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๑๘ กล่าวคือ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขูปการ
- (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 ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ประกาศกำหนด

เทศบาลตำบลบ้านกลางได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ -๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้อง โดยยึดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีกล่าวคือ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

แผนพัฒนาสามปี เป็นการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ โดยมีหลักคิดว่า ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหนึ่งๆ จะมีแนวทางการพัฒนาได้มากกว่าหนึ่งแนวทาง และภายใต้แนวทางการพัฒนาหนึ่งๆ จะมีโครงการ/กิจกรรม ได้มากกว่าหนึ่งโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องนำมาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายยั่งยืน และวิสัยทัศน์ในที่สุด

การวางแผนพัฒนาสามปี จึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุ และแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่การวางแผนพัฒนาสามปี จะต้องมีความตระหนักว่า แผนพัฒนาสามปีของตนจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา แนวทางการพัฒนา เทศบาล นโยบายการพัฒนาของจังหวัด นโยบายการพัฒนาอำเภอ และนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านกลาง และที่สำคัญคือ การให้ประชาชนหรือประชาคมท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย ซึ่งในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลบ้านกลางนั้น ได้มีการนำเอานโยบายในระดับต่างๆ มาเป็นกรอบเพื่อสร้างความเชื่อมโยงของการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลที่สำคัญๆ ดังนี้ คือ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ

กรอบใหญ่ในการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

นโยบายของรัฐบาล

ประกอบด้วยนโยบาย ๕ ด้าน ได้แก่

๑. นโยบายการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหาร

๑.๑ สนับสนุนการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับถาวร เพื่อการปฏิรูปการเมือง โดยเน้นความสำคัญที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำรัฐธรรมนูญในทุกๆระดับ

๑.๒ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ทั้งในภาคการเมืองและภาคราชการ ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ ส่งเสริมองค์กรอิสระและประชาชนในการตรวจสอบการทุจริต ประพฤติมิชอบ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการป้องกันการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการจัดทำพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑.๓ จัดทำแผนแม่บทพัฒนาการเมืองที่เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมทางการเมือง วัฒนธรรมและการเรียนรู้ใหม่ทางการเมือง โดยการจัดตั้ง “สภาพัฒนาการเมือง” ให้เป็นองค์กรหลักในการจัดทำ และดำเนินการให้แผนแม่บทพัฒนาการเมืองประสบความสำเร็จ รวมทั้งทำหน้าที่ประสาน ติดตาม กำกับ การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาการเมืองให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสนองตอบเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญ

๑.๔ จัดทำแผนแม่บทการใช้ทรัพยากรสื่อสารของชาติ การใช้เครื่องมือสื่อสารของรัฐ เพื่อ ประโยชน์สาธารณะและประโยชน์ต่อการศึกษาทางการเมืองแก่ประชาชน รวมทั้งการปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งการเน้นการ ทำความเข้าใจในเนื้อหาของสาระของการปฏิรูปการเมือง

๑.๕ ส่งเสริมเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่สื่อสารมวลชน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม และผลักดันให้มีกฎหมายว่าด้วยการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ เพื่อจัดระบบสื่อภาครัฐ สื่อภาคเอกชนและสื่อชุมชนให้เป็นสื่อสาธารณะอย่างแท้จริง

๑.๖ มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรภาคเอกชนและภาคประชาชน ให้มีบทบาทควบคู่กับ องค์กรภาคราชการในการพัฒนาศักยภาพของประชาสังคมและชุมชนท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดการรวมกลุ่มที่มี ความเข้มแข็งสามารถพิทักษ์ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสังคมไทย

๑.๗ มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดองค์กรภาครัฐ ให้สอดคล้องกับทิศทางการ นำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมมีความเข้มแข็ง และประชาชนมีความสุขด้วยการดำรงชีพตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้การรับราชการมีความเป็นมืออาชีพ มีมีโนสุจริต ตลอดจนมีสมรรถนะขีด ความสามารถในการให้บริการประชาชน ตามแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

๑.๘ สนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่อง ตามครรลองระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้ ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองและปกครองตนเองได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

๒. นโยบายเศรษฐกิจ

๒.๑ ภาคเศรษฐกิจฐานรากเป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจไทย ซึ่งจะต้อง เสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งตามแนวทาง ดังนี้

๒.๑.๑ การเกษตรกรรม สนับสนุนให้การพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ เป็นทางเลือกสำคัญสำหรับเกษตรกรรายย่อย ในขณะที่ขยายโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และยกระดับ คุณภาพของผลผลิตโดยอาศัยเทคโนโลยี การจัดการ และการเชื่อมโยงกับระบบตลาด

๒.๑.๒ ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น จะได้รับการสนับสนุนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ของผู้บริโภค ตามศักยภาพทางการตลาดในระดับต่างๆ คือระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับการส่งออก โดย จัดระบบการบริหารจัดการโครงการแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเทคโนโลยีและการจัดการควบคู่ไปกับการ สนับสนุนด้านการตลาด

๒.๑.๓ แรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญอีกส่วนหนึ่งของภาคเศรษฐกิจฐานรากจะ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชน และภาครัฐให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพและฝีมือ ของแรงงานในระดับต่างๆ เพื่อให้สามารถมีผลผลิตและรายได้สูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงานตลอดจนส่งเสริม ให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพเสริม ได้รับการคุ้มครองและดูแลด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคง รวมทั้งสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๑.๔ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของภาคเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวทางข้างต้น จะดำเนินการควบคุมไปกับการดูแลผู้ที่ไม่พร้อมหรือยังไม่สามารถจะปรับตัวได้ โดยการจัดสวัสดิการสงเคราะห์ และบริการทางสังคมที่จำเป็นอย่างทั่วถึง และโดยการดูแลโอกาสในการเรียนรู้ การศึกษา ตลอดจนการฝึกอาชีพ สำหรับคนเหล่านี้และลูกหลาน นอกจากนั้นการเติบโตทางเศรษฐกิจจะต้องได้รับการดูแลให้เกิดผลกระทบต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย เพื่อการนี้จะปรับปรุงบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงาน ภูมิภาค โดยปรับปรุงระบบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาค ท้องถิ่น ชุมชน และภาคประชาสังคมอย่างเหมาะสม เพื่อร่วมกันรับผิดชอบดูแลผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนรักษาและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ภาคเศรษฐกิจระบบตลาด รัฐบาลถือเป็นนโยบายที่จะให้กลไกการตลาดสามารถ ดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ภายใต้หลักคุณธรรมและการสร้างความเป็นธรรมในภาคเศรษฐกิจ การขจัด การดำเนินการที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลและจะอาศัยกลไกการตลาดเสรีเพิ่ม ประสิทธิภาพในการแข่งขันด้วยความเป็นธรรม ดังนี้

๒.๒.๑ การพัฒนาอุตสาหกรรม ส่งเสริมให้มีการลงทุนทั้งจากในและนอกประเทศใน อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ และให้ ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านเทคโนโลยีและการสร้างทรัพย์สินทางปัญญาของ ประเทศเป็นส่วนรวม

๒.๒.๒ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะอาศัยความเป็นพันธมิตรระหว่าง เอกชนและรัฐผนึกกำลังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนการบริหารจัดการในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทุกประเภท นอกจากนั้นจะให้ ความสำคัญเป็นพิเศษแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ใช้ทรัพย์สินทางปัญญา

๒.๒.๓ การส่งออก จะส่งเสริมและผลักดันการส่งออกสินค้าและบริการ โดยมี ภาคเอกชนเป็นกลไกขับเคลื่อน ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจการค้าภายในประเทศ รวมทั้ง สร้างเสถียรภาพของราคาสินค้าที่มีความเป็นธรรมทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค

๒.๒.๔ การท่องเที่ยว พัฒนาประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพ มีมาตรฐานความ ปลอดภัยและบริการระดับสากล เน้นเอกลักษณ์ และวัฒนธรรมไทย ควบคู่กับการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยวเชิงรุกทั้งใน และต่างประเทศเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพ

๒.๒.๕ พลังงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพและประหยัดการใช้พลังงาน การพัฒนาและใช้ ประโยชน์พลังงานทดแทน การสำรวจและพัฒนาแหล่งพลังงานทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ รวมถึงเขต พัฒนาร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้าน การส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด การกำหนดโครงสร้างพลังงานที่ เหมาะสมและการปรับโครงสร้างการบริหารกิจการพลังงานให้เหมาะสม โดยแยกงานนโยบาย และการกำกับ ดูแลให้มีความชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการแข่งขันในธุรกิจพลังงานในระยะยาว และการศึกษาวิจัยพลังงาน ทางเลือก

๒.๒.๖ โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และวางรากฐานการทำงานอย่างเป็นระบบที่ดี สร้าง บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการโครงการที่ดี และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ประชาชนตั้งแต่การวางแผนจนถึงการดำเนินโครงการ โดยขับเคลื่อนโครงการลงทุนขนาดใหญ่ที่อยู่ในแผนแม่บท และมีความพร้อมทุกด้าน เน้นการลงทุนประเภทที่จะเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายการจัดส่งสินค้าและพัสดุ การประหยัดพลังงานและลดต้นทุน การขนส่งและปัญหามลพิษรวมทั้งโครงการลงทุนตลอดจนการบริหาร

จัดการทรัพยากรน้ำเพื่อลดความสูญเสียที่จะเกิดจากอุทกภัย และภัยแล้งในพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญ ทั้งนี้ จะจัดให้มีการจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนโครงการขนาดใหญ่ที่ชัดเจนขึ้นโดยเร็ว

๒.๒.๗ โครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา โดยที่ประเทศไทยได้มีการลงทุนจำนวนมากพอสมควรในด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ แต่โครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาอยู่ในฐานะด้อยกว่าประเทศคู่แข่งหลายประเทศ ดังนั้น รัฐบาลจะจัดทำแผนแม่บทโครงสร้างพื้นฐานปัญญาขึ้น เพื่อเร่งรัดให้มีการสร้างปัญญาในสังคม เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อสร้างความสามารถของประเทศอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนให้ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันสร้างนวัตกรรม

๒.๒.๘ การจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนจากทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ โดยใช้มาตรการทางเศรษฐกิจที่ผสมผสานกับหลักการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

๒.๒.๙ เศรษฐกิจระหว่างประเทศ จะดำเนินนโยบายความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศและการเจรจาการค้าระหว่างประเทศทั้งกรอบทวิภาคีและพหุภาคีที่เป็นประโยชน์กับประเทศชาติ และประชาชน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมของภาคประชาสังคมและให้เป็นไปตามขั้นตอน และกระบวนการที่ถูกต้อง

๒.๒.๑๐ การปรับปรุงกฎระเบียบด้านธุรกิจการค้า ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบการค้าให้มีความทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า สร้างความเป็นธรรมและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒.๓ ภาคเศรษฐกิจส่วนรวม

๒.๓.๑ การสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพเป็นรากฐานการเติบโตของผลิตภัณฑ์ประชาชาติที่ยั่งยืน ดังนั้น รัฐบาลจึงให้ความสำคัญแก่เป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการวัดความเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์ประชาชาติ เพื่อการนี้ จะจัดทำแผนแม่บทการสร้างเสริมประสิทธิภาพแห่งชาติ โดยเป็นแผนร่วมกับเอกชนสำหรับภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ ให้เสร็จสิ้นภายใน ๖ เดือน

๒.๓.๒ การออม มุ่งสนับสนุนการออมในทุกระดับโดยใช้นโยบายประหยัดเพื่อลดหนี้สินในระดับครัวเรือนและเพื่อการดำรงชีพที่ดีในวัยสูงอายุ

๒.๓.๓ การเงินและการคลัง ดำเนินนโยบายงบประมาณขาดดุลเพื่อให้สามารถรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างพอเพียง และมีการลงทุนทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ ในขณะที่จะเสริมสร้างวินัยทางการเงินการคลังภาครัฐ โดยการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลและประหยัด

๓. นโยบายสังคม

รัฐบาลมุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมเข้มแข็งที่คนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรม โดยมีนโยบาย ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ความสมานฉันท์ของคนในชาติ ให้เกิดความร่วมมือกันในการกอบกู้และฟื้นฟูประเทศไทยในทุกด้านโดยการสรุปบทเรียนจากปัญหาความแตกแยกไร้ฉันทาน และความล้มเหลวในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวในอดีตแล้วนำมาปรับความเข้าใจของประชาชน สร้างกระบวนการแก้ไขปัญหานั้นเน้นความสมานฉันท์ของคนในชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมการเผยแพร่ตัวอย่างของความร่วมมือที่ดีและมีความสุขของทุกชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ จัดทำแผนปฏิรูปสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์ บนพื้นฐานคุณธรรม ร่วมกับภาคประชาชน ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคสื่อมวลชน และสถาบันศาสนา เพื่อสร้างสังคมไทยที่ไม่ทอดทิ้งกัน สังคมที่ชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคมเข้มแข็ง สังคมคุณธรรม และสังคมประชาธิปไตย

๓.๓ เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา และสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคเอกชนเพื่อให้เกิดการศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพ

๓.๔ พัฒนาสุขภาวะของประชาชนให้ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิต สังคมและปัญญา โดยการปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงจากพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมที่เน้นการมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบบริการสุขภาพทั้งยามปกติและฉุกเฉินที่สมดุลทั้งการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การบริการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเป็นธรรมและจะเสนอให้มีการออกพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ

๓.๕ ส่งเสริมกีฬาพื้นฐานและกีฬามวลชน เพื่อให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและสมรรถภาพที่ดี มุ่งเน้นการปลูกฝังความมีน้ำใจนักกีฬาให้เป็นค่านิยมเกิดความสมานฉันท์ของคนในชาติ สนับสนุนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและอาชีพไปสู่มาตรฐานในระดับสากล

๓.๖ สร้างความเข้มแข็งของทุกชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม ให้สามารถจัดการตนเองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนสิทธิชุมชน โดยส่งเสริมบทบาทของครอบครัว ชุมชน องค์กรอาสาสมัครภาคธุรกิจ สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การดูแลเด็กและเยาวชน คนพิการ คนสูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส การสนับสนุนสิทธิสตรี ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๗ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีสันติสุขอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทยและใช้สื่อทุกรูปแบบในการสร้างสรรค์สังคม รักษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชาติ และความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อเชิดชูคุณค่าและจิตวิญญาณของความเป็นไทย ตลอดจนสร้างความสามัคคี เอื้ออาทรสมานฉันท์ของสังคมและประเทศชาติ

๓.๘ ปฏิรูประบบกระบวนการยุติธรรมโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ปรับปรุงระบบการสืบสวน สอบสวน การกักขังรอคดีและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดคดี การควบคุมและฟื้นฟูผู้กระทำผิดคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีการสร้างทางเลือกในกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ รวมทั้งให้ชุมชนมีบทบาทในการประนีประนอมข้อพิพาท และป้องกัน เฝ้าระวังอาชญากรรมเพื่อลดปริมาณคดีความสูญเสียจากอาชญากรรม และความขัดแย้งของสังคม

๓.๙ ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยนำระบบงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ที่มีมาตรฐานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

นโยบายการต่างประเทศ

รัฐบาลมุ่งมั่นในการส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นของประชาคมระหว่างประเทศ โดยการดำเนินนโยบายที่เป็นมิตรกับนานาประเทศ และสานต่อความร่วมมือระหว่างประเทศบนพื้นฐานของคุณธรรม ความโปร่งใส ค่านิยมประชาธิปไตย และการเคารพกฎหมายระหว่างประเทศ โดยเฉพาะกฎบัตรสหประชาชาติ และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รัฐบาลจึงกำหนดนโยบาย ดังนี้

๔.๑ ดำเนินบทบาทเชิงรุกในกรอบทวิภาคีและพหุภาคีเพื่อสนับสนุนความปรองดองและความมั่นคงในชาติ โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในภาคใต้

๔.๒ ส่งเสริมให้เกิดมิตรภาพและความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคและระหว่างภูมิภาค เพื่อให้เกิดเสถียรภาพ ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน

๔.๓ เสริมสร้างความแข็งแกร่งของอาเซียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเร่งจัดตั้งประชาคมอาเซียน

๔.๔ ดำเนินบทบาทสร้างสรรค์ในกรอบสหประชาชาติและกรอบพหุภาคีอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสันติภาพ ประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน มนุษยธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน การแก้ไขปัญหาข้ามชาติ และการสาธารณสุข

๔.๕ คุ่มครองสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ และเสริมสร้างบทบาทของชุมชนไทยในต่างประเทศ

นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐ

สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้การรักษาความมั่นคงของรัฐเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากปัญหาวิกฤติการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น สามารถแพร่กระจายความรุนแรงได้อย่างรวดเร็ว จนอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐและความสงบสุขของประชาชนโดยรวม รัฐบาลจึงมีนโยบาย ดังนี้

- ส่งเสริมการผนึกกำลังระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม และภาควิชาการ เพื่อการป้องกันประเทศอย่างต่อเนื่องในยามปกติ และนำไปสู่การระดมสรรพกำลังเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพให้เพียงพอและทันเวลาในยามไม่ปกติ ทั้งนี้ในยามปกติรัฐบาลจะเสริมสร้างและใช้ทรัพยากรของกองทัพสนับสนุนการพัฒนาพลังอำนาจของชาติทุกด้าน เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคงและมั่นคงภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมานฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทาและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ ได้แก่ ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ผู้ประสบภัยพิบัติการก่อการร้าย รวมทั้งอาชญากรรมภายในประเทศและที่มีลักษณะข้ามชาติประเภทต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงยาเสพติดผู้หลบหนีเข้าเมืองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การค้า สิ่งของผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ และการกระทำอันเป็นโจรสลัด

- พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคง มีขีดความสามารถในการป้องกัน ป้องปราม และรักษาผลประโยชน์ของชาติ สามารถยุติความขัดแย้งได้รวดเร็ว มีระบบการข่าวที่มีประสิทธิภาพ มีขีดความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ และ

เทคโนโลยีทางทหารรวมทั้งอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เพื่อการพึ่งตนเองทางทหาร และนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อความต่อเนื่องในการรบ มีระบบกำลังสำรอง ระบบการระดมสรรพกำลัง และระบบส่งกำลังบำรุงที่เหมาะสมกับสถานการณ์ภัยคุกคาม นอกจากนี้ จะสนับสนุนการสร้างความร่วมมือด้านต่างประเทศและด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน และมิตรประเทศเพื่อลดความหวาดระแวง สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างสันติภาพและปฏิบัติการเพื่อมนุษยธรรมภายใต้กรอบของสหประชาชาติและผลประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

กรอบการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดล้านนา

๑. สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่ที่มีศักยภาพและโอกาสการแข่งขันในระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์ : พัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ธุรกิจบริการสุขภาพและการศึกษา ให้เป็นแหล่งสร้างงานและรายได้ใหม่ให้กับกลุ่มจังหวัด

๒. พัฒนาให้เป็นประตูการค้า การลงทุน และศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง เชื่อมโยงกลุ่มประเทศ GSM และ BIMSTEC

เป้าประสงค์ : สร้างฐานการค้าและการลงทุน เชื่อมโยงภูมิภาค GSM และ BIMSTEC

๓. สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับฐานเศรษฐกิจเดิมได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ : เพิ่มมูลค่าภาคเกษตร อุตสาหกรรม หัตถอุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว เพื่อลดปัญหาความยากจน และให้ผลประโยชน์ตกแก่ประชาชนภายในกลุ่มจังหวัดมากที่สุด

๔. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต ดำรงฐานวัฒนธรรมและทุนทางสังคมของล้านนา

เป้าประสงค์ : ให้คนมีความรู้ สามารถปรับตัว คิดเป็นทำเป็น มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี

เป้าประสงค์ : ความสมบูรณ์ของทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ดิน และสภาพแวดล้อม ในเมือง/ชุมชนดีขึ้น

ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด

ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข ซึ่งจะดำเนินการในระดับจังหวัด โดยมีเจตนาต้องการที่จะสนับสนุนการปรับตัวให้ประชาชนพึ่งตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจฐานรากทางด้านเศรษฐกิจและสังคม วิธีการขับเคลื่อนจะใช้จังหวัดเป็นแกนเชื่อมโยง อำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปจนถึงชุมชนเน้นแผนพัฒนาที่ชุมชนจะดำเนินการมากขึ้น

กรอบยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขของจังหวัดยึดคนเป็นหลักมุ่งให้ประชาชนและครอบครัวสามารถพึ่งตนเอง ใช้กลไกชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อน ภายใต้ระบบข้อมูลที่ชุมชนต้องคิดจัดทำเอง โดยการสนับสนุนของจังหวัด และส่วนกลางปรับระบบเพื่อเอื้อให้จังหวัดสามารถสะท้อนความต้องการชุมชนมายังกระทรวงที่เกี่ยวข้อง มีจุดเน้นและกลุ่มเป้าหมายอยู่ที่กิจกรรมและโครงการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถบริหารจัดการได้โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่นและภาคส่วนต่างๆ ในการวางแผนและกำหนดโครงการ และหากชุมชนใดมีความพร้อมและสมัครใจให้จัดทำเป็นแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

แผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๑) สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนและครอบครัว และการประกอบอาชีพทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร

๒) สนับสนุนกิจกรรมใน ๓ ระดับตามศักยภาพชุมชน โดยขึ้นต้นเน้นการผลิตเพื่อการอุปโภคบริโภคในครัวเรือนเพื่อลดรายจ่าย ชั้นกลางเน้นการถนอมอาหาร การแปรรูป เพื่อตลาดในชุมชน และชั้นสูงเป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น/ชุมชนที่มีศักยภาพและมีู่ทางด้านการตลาด

๓) เน้นการอนุรักษ์ พัฒนาและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ ดินและป่าไม้ตามแนวพระราชดำริ

๔) เน้นการสงเคราะห์ในระดับครอบครัว ตามความเป็นจริงในพื้นที่อย่างทันเหตุการณ์

๕) เน้นการบริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน ครอบคลุมทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษา การฝึกอบรมอาชีพ และการอำนวยความสะดวกอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น การมาติดต่อจังหวัด/อำเภอ/หน่วยการปกครองท้องถิ่นของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงใหม่ : “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity)

คำอธิบาย : จังหวัดเชียงใหม่จะเป็นเมืองที่ให้คุณค่าแก่ทุกชีวิตที่อาศัยอยู่และมาเยือน เป็นเมืองที่มีความมั่งคั่งและพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาของอำเภอสันป่าตอง

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอในภาพรวม

“เมืองแห่งวัฒนธรรม เศรษฐกิจคุณภาพชีวิตที่ดี”

อำเภอสันป่าตองจะยึดมั่นในการบริการประชาชนให้มีการบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานทุกด้านให้ครอบคลุม เน้นการพัฒนาตามหลักการกระจายอำนาจ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่ของตนเองเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายความต้องการของประชาชน บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชนมีสุขภาพดี มีหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และให้มีความสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชน และคุณภาพสิ่งแวดล้อมได้

๒. เป้าประสงค์ “ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงกลมเกลียว ข้าวเหนียวสันป่าตอง เมืองท่องเที่ยวดีกรรรม นำเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ตลาดกลางการเกษตร”

๓. พันธกิจในการพัฒนาอำเภอ ๕ ด้าน ได้แก่

๓.๑ ด้านเศรษฐกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้อย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ ด้านสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นฐานวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๓ ด้านความมั่นคง สร้างชุมชนเข้มแข็งและสังคมที่สงบสุข

๓.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ยั่งยืน

๓.๕ ด้านบริหารจัดการ พัฒนาการให้บริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน

การพัฒนาตามนโยบายริเริ่มของท้องถิ่น

การพัฒนาตามนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ซึ่งผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านกลาง ได้วางกรอบแนวนโยบายในการพัฒนา มีแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านกลางให้เป็นเมืองน่าอยู่ด้วยแนวนโยบายพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านการศึกษา

ส่งเสริมการจัดการการศึกษาของทุกโรงเรียนทุกระดับในเขตเทศบาล ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงระดับการศึกษาภาคบังคับให้มีคุณภาพและทั่วถึง มีนมดื่มฟรี มีอาหารกลางวันฟรี ส่งเสริมทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ยากจนแต่เรียนดีอย่างต่อเนื่อง จัดรถรับ-ส่งนักเรียนฟรีทุกวัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนและเยาวชนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นเลิศด้านกีฬา มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์แลห่างไกลยาเสพติด ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพด้านทักษะความรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความเป็นเลิศและอัจฉริยะตามอัตภาพ ส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดมีความพร้อมเพื่อจัดการศึกษาระดับ ม.๑ - ม.๖ และห้องเรียนพิเศษด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ปรับปรุงและพัฒนาอาคารเรียนสื่ออุปกรณ์ทางการศึกษาให้เพียงพอและเหมาะสม

๒. ด้านอาชีพและคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมงบประมาณลงสู่กลุ่มประชากรและกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มเยาวชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน จัดตั้งกองทุนประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และเพื่อให้กลุ่มต่างๆ มีอาชีพหลัก อาชีพเสริมและจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ในแต่ละสาขาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีรายได้จากการประกอบอาชีพ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียงให้กับทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง โดยให้ทุกกลุ่มอาชีพมีความรู้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยี มีความทันสมัยเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียนส่งเสริมงบประมาณเพื่อมอบเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ได้รับผลกระทบ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและมอบผ้าห่มกันหนาว มอบแว่นตาให้กับผู้สูงอายุและผู้มีปัญหาด้านสายตาทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

๓. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จัดให้มีการบริการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อคัดกรองกลุ่มเสี่ยงโรคเรื้อรัง และผู้พิการจะได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง อบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับโรคภัยอันตรายใหม่ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นหรือลุกลาม จัดส่งเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขร่วมกับ อสม.ออกเยี่ยมประชาชนทุกหมู่บ้านอย่างต่อเนื่องทุกเดือน จัดทำโครงการเยี่ยมเด็กแรกเกิดเพื่อแสดงความยินดี และเป็นขวัญกำลังใจให้ครอบครัวของเด็กแรกเกิดทุกคน ภายในเขตเทศบาล ปรับปรุงระบบการจัดการขยะให้ถูกต้องและถูกวิธี ขับเคลื่อนนโยบายอาหารปลอดภัย ส่งเสริมและพัฒนางานการแพทย์แผนไทยส่งเสริมให้มีชุมชนและบุคลากรต้นแบบในแต่ละชุมชน ปรับปรุงโรงพยาบาลให้ทันสมัยและดีขึ้นกว่าเดิม

๔. ด้านการเกษตร

ดำเนินการขุดลอกลำเหมืองทุกสายที่ตื้นเขิน เพื่อเกษตรกรจะได้ผันน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร โดยสะดวก หาเครื่องสูบน้ำและเชื้อเพลิงไว้รองรับพื้นที่ทำการเกษตรในฤดูแล้ง จัดหายาป้องกันและกำจัดศัตรูพืช เพื่อให้เกษตรกรนำไปใช้ป้องกันโรคระบาดในนาข้าวและพืชไร่ ส่งเสริมการผลิตปุ๋ยราคาถูกให้แก่เกษตรกรและส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตปุ๋ยชีวภาพใช้เองให้ครบทุกหมู่บ้าน ส่งเสริมให้เกษตรกรจัดหาพันธ์พืชที่มีผลผลิตต่อไร่สูง นำมาเพาะปลูกเพื่อเกษตรกรจะได้มีรายได้เพิ่มขึ้น จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเกษตรกร

๕. ด้านการพัฒนาสิ่งสาธารณูปโภค

สร้างถนน ไฟฟ้า ระบบประปาทุกหมู่บ้านส่งเสริมการสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรของประชาชนและการเกษตร เพื่อจะได้นำผลผลิตออกสู่ตลาดได้สะดวกและรวดเร็ว นโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการคือ การแก้ไขป้องกันปัญหาน้ำท่วมของพี่น้องประชาชนที่มีบ้านเรือน พืชสวนไร่นา หรือพื้นที่ทำการเกษตรตามแนวลำน้ำขาน ถือเป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนแบบมั่นคงและยั่งยืน

๖. ด้านการบริการสาธารณะ

ดำเนินการก่อสร้างศูนย์ OTOP และหัตถกรรมพื้นบ้าน ห้องน้ำสะอาด และอาคารต่างๆ ที่ทันสมัยให้สำเร็จเรียบร้อยและใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า จัดรถบริการประชาชนยามเจ็บป่วยเพื่อส่งสถานพยาบาลตลอด ๒๔ ชั่วโมง จัดสรรงบประมาณเพื่อติดตั้งกล้องวงจรปิดตามแยกสำคัญในเขตเทศบาลฯ จัดระบบบริการประชาชนด้านทะเบียนราษฎร และด้านอื่นๆ ให้ครอบคลุมทุกระบบ

๗. ด้านวัฒนธรรม

จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นทุกรูปแบบ ทุกเทศบาลฯ ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมการแสดงพื้นบ้านทุกแขนง ส่งเสริมพัฒนาปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีบทบาทร่วมกันพัฒนาชุมชน

๘. ด้านกีฬาและนันทนาการ

ส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายทุกประเภท ทุกระดับอายุเพื่อส่งเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยของประชาชนให้แข็งแรง สมบูรณ์ถ้วนหน้า สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาอุปกรณ์การออกกำลังกายให้ทุกหมู่บ้านและให้ทุกหมู่บ้านมีลานกีฬา ลานออกกำลังกายอย่างทั่วถึง

๙. ด้านการปกครอง

ยกระดับฐานะเทศบาลตำบลบ้านกลางเป็นเทศบาลเมืองบ้านกลาง พร้อมส่งเสริมกิจกรรมขององค์กรต่างๆ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อสม. อปพร. และกลุ่มพลังต่างๆ โดยให้ผู้ใหญ่บ้านภายในเขตเทศบาลทุกหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และร่วมกันป้องกันภัยจากยาเสพติด ซึ่งถือว่าเป็นวาระที่จะต้องดำเนินการร่วมกัน เพื่อป้องกันปราบปรามอย่างจริงจัง เด็ดขาด

วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีชุมชนเข้มแข็งเป็นเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจมั่นคงบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภารกิจหลักในการพัฒนาเทศบาล

ภารกิจหลักที่ ๑ : การสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ความจริง และชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล

ภารกิจหลักที่ ๒ : การพัฒนาเมืองน่าอยู่ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ภารกิจหลักที่ ๓ : พัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน มีการบูรณาการทุนและศักยภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจ

ภารกิจหลักที่ ๔ : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การบริหารและการบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาเทศบาล

๑. วัตถุประสงค์การเป็นเมือง/ชุมชนเข้มแข็ง
๒. วัตถุประสงค์การเป็นเมืองน่าอยู่
๓. วัตถุประสงค์การเป็นเมืองที่มีเศรษฐกิจยั่งยืน
๔. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านกลาง (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท

- (๑) การพัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๓) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาจังหวัด

- (๑) การส่งเสริมพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้ใหม่ และเทคโนโลยี
- (๒) การสร้างสังคมแห่งการประกอบการ
- (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
- (๔) การสร้างระบบการตลาดและการกระจายสินค้า
- (๕) การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์ และการพลังงานอย่างยั่งยืน

- (๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า
- (๔) การส่งเสริมและวิจัยการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ถ่ายทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประชาชน

- (๑) การจัดการแหล่งการเรียนรู้
- (๒) การส่งเสริมวัฒนธรรมล้านนา
- (๓) การสนับสนุนและเชิดชูการสร้างสรรคงานศิลปะระดับท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านการประกอบอาชีพ สุขภาวะและการศึกษา

- (๑) การส่งเสริมการเรียนรู้
- (๒) การส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน
- (๓) การสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตที่ดี
- (๔) การส่งเสริมพัฒนาอาชีพเสริม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- (๑) การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
- (๒) ระบบตรวจสอบและส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- (๓) การปรับปรุงกฎระเบียบ วิธีการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ
- (๔) ระบบวิธีการประเมินผล

๗. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความสงบสุขปลอดภัยแก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ์
- (๓) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน
- (๔) กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๕) การจัดการช่องทางในการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ
- (๖) การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

วิสัยทัศน์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่

เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของความเข้าใจปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น ด้วยการบูรณาการการบริหารจัดการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท	ประชาชนได้รับความสะดวกในด้าน การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรและการท่องเที่ยว รวมถึงการได้รับบริการด้าน สาธารณูปโภคสาธารณูปการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร การคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่สามารถก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุมชน/ท้องถิ่น โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน สามารถรองรับการเชื่อมโยงในระดับภูมิภาคอาเซียน	<p>๑.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค โครงข่ายคมนาคมและการขนส่งโดยอาศัยเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการตามความต้องการในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของแต่ละท้องถิ่น สอดคล้องและรองรับยุทธศาสตร์ความร่วมมืออาเซียน สามารถจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นหรือความเร่งด่วน มีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถลดความซ้ำซ้อนของโครงการ สามารถกำหนดแนวทางในการเชื่อมโยงหรือการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม มีเหตุผล โปร่งใสและคุ้มค่าในการลงทุน</p> <p>๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในชนบท ๑.๒.๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เพิ่มความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นในการพัฒนา แหล่งน้ำที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น อ่างเก็บน้ำ ฝายชะลอน้ำ ฝายแม้ว คู คลอง หนอง บึง พื้นที่แก้มลิง ระบบบาดาลและระบบชลประทาน เพื่อการเกษตร การอุปโภคและบริโภค ๑.๒.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรอื่นๆ ที่จะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการเกษตรในท้องถิ่น โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดค่าใช้จ่ายในการกระจายสินค้า เช่น การจัดตั้งคูแลตลาดกลางรับซื้อ-ขาย การก่อสร้างโรงสีชุมชน โรงปุ๋ยอินทรีย์ โกดังห้องเย็น โรงคัดบรรจุสินค้าเกษตรของชุมชนที่ได้มาตรฐานระดับสากล ฯลฯ</p>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท	ประชาชนได้รับความสะดวกในด้าน การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรและการท่องเที่ยว รวมถึงการได้รับบริการด้าน สาธารณูปโภคสาธารณูปการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร การคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่สามารถก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุมชน/ท้องถิ่น โดยเน้นการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานสามารถรองรับการเชื่อมโยงในระดับภูมิภาคอาเซียน	<p>๑.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตเมือง</p> <p>๑.๓.๑ ปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเดียวกัน พัฒนาโครงข่ายด้านการคมนาคมขนส่งทั้งทางบกและน้ำให้มีความปลอดภัยในการเดินทาง-ขนส่งสินค้า (ขยายผิวหน้าถนน บำรุงพื้นผิวถนน ป้ายสัญญาณ - ไฟสัญญาณจราจร) ตลอดจนบริการด้านโลจิสติกส์ และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสารสนเทศ</p> <p>๑.๓.๒ บังคับใช้ผังเมือง เพื่อควบคุมประเภทการใช้ประโยชน์ที่ดิน อาคาร บ้านเรือน สองฟากตามแนวทางโครงข่ายคมนาคม</p> <p>๑.๓.๓ พัฒนาโครงข่ายถนนเชิงยุทธศาสตร์ให้เอื้อต่อการเป็น ศูนย์กลางท่องเที่ยวของภูมิภาคโดยเฉพาะเชิงวัฒนธรรม เชิงสุขภาพและเชิงนิเวศ (เส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบริการสุขภาพ เส้นทางจักรยานผ่านธรรมชาติ)</p> <p>๑.๓.๔ บำรุงรักษาคู คลอง ทางระบายน้ำ ระบบประปา ตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสียในชุมชนเมือง รวมถึงการลดทัศนอูจาตบนท้องถนนที่เป็นอุปสรรคต่อการคมนาคมและภาพลักษณ์ของการท่องเที่ยว เช่น ป้ายโฆษณา</p> <p>๑.๓.๕ ศึกษาและผลักดันให้เกิดระบบการให้บริการสาธารณะ ขนส่งมวลชนที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมืองในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p>

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน	ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดภูมิคุ้มกัน ทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นเครือข่ายชุมชนในด้านการท่องเที่ยววิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความพร้อมต่อผลกระทบจากการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	กระตุ้นและสร้างเครือข่ายการพัฒนา ที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	<p>๒.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>การเชื่อมโยงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อร่วมสร้างกระแสเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีทิศทางร่วมกันพัฒนากิจกรรมตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในสาขาต่างๆ ได้แก่ เกษตร อุตสาหกรรม บริการ การท่องเที่ยว ตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชน ธุรกิจขนาดเล็ก กลาง จนถึงขนาดใหญ่ ร่วมส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้กระบวนการเรียนรู้และขยายผลไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำเนินชีวิตและดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.๒ สร้างและพัฒนารวมกลุ่ม (Cluster)</p> <p>๒.๒.๑ สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นต่างๆ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและสถาบันการเงินให้สามารถดำเนินการแบบบูรณาการ ในลักษณะการรวมกลุ่ม (Cluster) เพื่อร่วมกันพัฒนาระดับสินค้า/บริการตามศักยภาพพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน</p> <p>๒.๒.๒ เชื่อมโยงแหล่งวิจัยและพัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้และนำเทคโนโลยี ระบบบริหารจัดการและควบคุมการผลิตมาใช้เพื่อลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพและมูลค่าของสินค้า/บริการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๒.๓ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการตลาดร่วมกันและแสวงหาโอกาสทางการตลาดใหม่ๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อกลุ่มเป้าหมายและเครือข่าย</p>

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน	ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดภูมิคุ้มกัน ทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นเครือข่ายชุมชนในด้านการท่องเที่ยววิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความพร้อมต่อผลกระทบจากการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	กระตุ้นและสร้างเครือข่ายการพัฒนา ที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	<p>๒.๓ ส่งเสริมการใช้เกษตรทฤษฎีใหม่และสร้างภูมิคุ้มกันระบบเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๓.๑ ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเอง ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นเพื่อเป็นฐานการผลิตทางการเกษตรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้แนวคิดการเกษตรทฤษฎีใหม่ผสมผสานกับวิถีชีวิตดั้งเดิม บนพื้นฐานวัฒนธรรมของชุมชนเป็นสำคัญ</p> <p>๒.๓.๒ ส่งเสริมเกษตรปลอดภัยในชุมชน ตั้งแต่การผลิตจนถึงการกระจายสู่การตลาดตลอดจนการสร้างความต้องการให้กับลูกค้าในการบริโภคสินค้าเกษตรปลอดภัยด้วยความรู้และเข้าใจ</p> <p>๒.๓.๓ ส่งเสริมการออมในทุกระดับชุมชนเศรษฐกิจ การขยายธุรกิจบนพื้นฐานและความพร้อมของตน ลดสิ่งจูงใจต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจในลักษณะเก็งกำไร ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง</p> <p>๒.๓.๔ ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในการประกอบธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม มีการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง</p> <p>๒.๔ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการรองรับการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและเขตการค้าเสรี</p> <p>๒.๔.๑ ศึกษารวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและเขตการค้าเสรี โดยเฉพาะกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จัดทำแผนพัฒนาเพื่อสร้างโอกาส หรือป้องกันผลกระทบจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจต่อชุมชนและวิสาหกิจในชุมชน</p>

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน	ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดภูมิคุ้มกัน ทางเศรษฐกิจและร่วมเป็นเครือข่ายชุมชนในด้านการท่องเที่ยววิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความพร้อมต่อผลกระทบจากการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	กระตุ้นและสร้างเครือข่ายการพัฒนา ที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	<p>๒.๔.๒ พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร หัตถกรรม อุตสาหกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ทักษะแรงงาน การวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มมูลค่า ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้ในตลาดการค้าอาเซียน</p> <p>๒.๔.๓ สร้างการมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและท้องถิ่น พัฒนากิจกรรมทางการท่องเที่ยวทั้งกิจกรรมเดิมและกิจกรรมใหม่ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมทางการท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ</p>

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน</p>	<p>ชุมชนในพื้นที่เขตจังหวัดเชียงใหม่มีจิตสำนึกและพัฒนาเป็นเครือข่ายชุมชนแห่งการปฏิบัติในด้านการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ระบบนิเวศน์</p>	<p>ขับเคลื่อนกิจกรรมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ผ่านเครือข่ายและองค์กรทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p>	<p>๓.๑ <u>ปลูกจิตสำนึกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๓.๑.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนกลุ่มต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมปลูกป่าในพื้นที่ต้นน้ำพื้นที่สาธารณะ สร้างฝายต้นน้ำลำธาร การปลูกฝังเรื่องการทำจิตชยะมูลฝอย การดูแลรักษาแม่น้ำ ลำคลอง ไม่ให้น้ำเสีย ลดการเผาไร่นา เผาป่า</p> <p>๓.๑.๒ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการผลิตและบริโภคที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓.๑.๓ ส่งเสริมและวิจัยการใช้พลังงานจากพืชและพลังงานทดแทนอื่นๆ การอนุรักษ์พลังงานในภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ที่อยู่อาศัยและอื่นๆ การปลูกจิตสำนึกการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน</p> <p>๓.๒ <u>บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๓.๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบุงการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาหมอกควัน น้ำเสีย ขยะมูลฝอยโดยให้ชุมชนดำเนินการด้วยตนเองมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	ชุมชนในพื้นที่เขตจังหวัดเชียงใหม่มีจิตสำนึกและพัฒนาเป็นเครือข่ายชุมชนแห่งการปฏิบัติในด้านการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ระบบนิเวศน์	ขับเคลื่อนกิจกรรมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ผ่านเครือข่ายและองค์กรทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	<p>๓.๒.๒ การกำหนดบทบัญญัติข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องปรับปรุงกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่ การกำหนดขอบเขตพื้นที่ (Zoning) อย่างเป็นทางการ และบังคับใช้อย่างจริงจังเพื่อควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เพิ่มพื้นที่สีเขียว (Eco Town) เพื่อสุขภาพของคนในพื้นที่เมือง</p> <p>๓.๒.๓ ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มและเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บูรณาการในการบริหารจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น หมอกควันไฟป่าและอุทกภัยระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และภาคพัฒนาที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.๓ พัฒนาชุมชนตัวอย่างแห่งความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม สร้างองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานการหาต้นแบบที่ดีในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศที่ดี เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างแนวทางปฏิบัติและขยายผลสู่ชุมชนและท้องถิ่นอื่น โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรภาคเอกชน เช่น การพัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย การแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า การแก้ไขปัญหาหน้าเสียวและแม่น้ำลำคลอง</p>

๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลป วัฒนธรรมจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ชุมชนและองค์กรภาคสังคมใน ท้องถิ่นสามารถอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาอันเป็น เอกลักษณ์ของท้องถิ่นของตนให้ ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน	กำหนดให้การอนุรักษ์วัฒนธรรม ล้านนาเป็นวาระที่สำคัญของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงใหม่ ในการดำเนินกิจกรรม ร่วมกับองค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องโดยเน้นการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการสร้างจิตสำนึก และกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็น รูปธรรม ทางด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภาษาพื้นเมือง การแต่งกายพื้นเมืองและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	<p>๔.๑ พัฒนาการองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๔.๑.๑ การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมและทุนทางสังคมด้วย การสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อการสืบค้นภูมิปัญญา/อัตลักษณ์ท้องถิ่น พัฒนา ระบบข้อมูลและถ่ายทอดองค์ความรู้วางแผนพัฒนาและเชื่อมโยงแหล่ง การเรียนรู้ เช่น การใช้วัด สถานศึกษาหรือสถานที่ที่เหมาะสมในการ จัดการเรียนการสอน ภาษาท้องถิ่นให้เยาวชนและผู้สนใจในท้องถิ่น</p> <p>๔.๑.๒ ปลุกจิตสำนึกในระดับครอบครัวอันเป็นสถาบันรากฐาน ของการปลุกจิตสำนึกให้เด็กและเยาวชนในชุมชนนอกเหนือจาก สถาบันการศึกษา</p> <p>๔.๑.๓ อนุรักษ์วัฒนธรรมชนเผ่าในท้องถิ่น รณรงค์การใช้ภาษา/ การแต่งกายล้านนา การอนุรักษ์อักษรเมือง ดนตรีพื้นเมือง ส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีในโรงเรียนฯ</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมและเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๔.๒.๑ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างศิลปวัฒนธรรมวิถีชีวิตคนท้องถิ่น ในปัจจุบัน รวมทั้งส่งเสริมเพื่อให้ชุมชนและเยาวชนเห็นความสำคัญของ ประเพณี วัฒนธรรมล้านนา การจัดกิจกรรมและการสร้างกลุ่มส่งเสริม วัฒนธรรมล้านนาและคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงกิจกรรมทางศาสนา ตลอดจนการป้องกันผลกระทบจากการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ ที่มีต่อวิถีชีวิตชุมชนอย่างเหมาะสม</p>

๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ชุมชนและองค์กรภาคสังคมใน ท้องถิ่นสามารถอนุรักษ์ ฟื้นฟูและ สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาอันเป็น เอกลักษณ์ของท้องถิ่นของตนให้ ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน	กำหนดให้การอนุรักษ์วัฒนธรรม ล้านนาเป็นวาระที่สำคัญของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงใหม่ ในการดำเนินกิจกรรม ร่วมกับองค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องโดยเน้นการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการสร้างจิตสำนึก และกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็น รูปธรรม ทางด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภาษาพื้นเมือง การแต่งกายพื้นเมืองและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	<p>๔.๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์งานศิลปะ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาต่างๆ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างกลุ่ม กิจกรรมศิลปะที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔.๒.๓ เชื่อมโยงระหว่างศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การ สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวอย่างมีทิศทางและเหมาะสม</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาปัตยกรรมท้องถิ่น</p> <p>๔.๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการอนุรักษ์ด้านสถาปัตยกรรม ต่างๆ แห่งล้านนา มีการออกแบบหรือก่อสร้างโดยคงเอกลักษณ์ทางด้าน ศิลปะ</p> <p>๔.๓.๒ สร้างเครือข่ายบุคลากรหรือกลุ่มบุคคล ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการ สร้างสรรค์ผลงานทางด้านสถาปัตยกรรม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา เมืองให้คงเอกลักษณ์ทางด้านสถาปัตยกรรมล้านนา และที่เกี่ยวข้องใน การบูรณะฟื้นฟูแหล่งโบราณสถาน แหล่งประวัติศาสตร์ที่สำคัญ</p>

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม	ประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้รับการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นธรรมบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง	สร้างโอกาสและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้ ทักษะการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาปกป้องตนเองและชุมชนของตนได้อย่างยั่งยืน	<p>๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>๕.๑.๑ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านต่างๆ ที่เป็นการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพพร้อมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับประชาชน กลุ่มอาชีพและการรวมกลุ่มตามอัธยาศัย</p> <p>๕.๑.๒ สร้างโอกาสของการเข้าถึงแหล่งศึกษาเรียนรู้สำหรับกลุ่มที่แตกต่างในสังคมอย่างทั่วถึง</p> <p>๕.๑.๓ ส่งเสริม พัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานบริการทางศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชนทุกระดับ พัฒนาความพร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p> <p>๕.๒ ส่งเสริมสุขภาวะ</p> <p>๕.๒.๑ พัฒนาระบบสวัสดิการและบริการสุขภาพทางด้านสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยให้ประชาชนในชุมชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกและทั่วถึง</p> <p>๕.๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจของคนในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและผู้สูงอายุ</p>

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม</p>	<p>ประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้รับการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นธรรมบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง</p>	<p>สร้างโอกาสและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้ ทักษะ การประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาปกป้องตนเองและชุมชนของตนได้อย่างยั่งยืน</p>	<p>๕.๓ สงเคราะห์กลุ่มคนด้อยโอกาส ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่น เพื่อกำหนดแนวทางในการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ประสบปัญหาสังคม ทั้งในด้านการศึกษา การพัฒนาอาชีพ การเข้าถึงปัจจัยการยังชีพ การผลิต ตลอดจนการดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาสาธาณูปโภค ที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่ม</p> <p>๕.๔ ส่งเสริมและสร้างสถานะการพึ่งพาตนเองของชุมชน</p> <p>๕.๔.๑ ส่งเสริม และพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนในชุมชน/ท้องถิ่น ตามศักยภาพของชุมชน เพื่อให้มีงานทำ มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้</p> <p>๕.๔.๒ ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครชุมชนทุกภาคส่วน (ภาครัฐ/ผู้สูงอายุ/เยาวชน/กลุ่มอื่นๆ)เพื่อการเฝ้าระวังและรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน รวมถึงการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกและความสัมพันธ์ที่ดีแก่สมาชิกเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน</p> <p>๕.๔.๓ การศึกษา ติดตาม เฝ้าระวังเพื่อป้องกันผลกระทบทางสังคมจากการเปิดเสรีทางการค้าและบริการ ตามข้อตกลงการร่วมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีต่อชุมชน</p>

๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชนและการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย	ประชาชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะสามารถป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถลดปัญหา ยาเสพติดและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน	ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชนให้มีความสามัคคีตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในชุมชนโดยชุมชนพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยี และกระบวนการอื่นที่ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในชุมชน	<p>๖.๑ ปลุกจิตสำนึกด้านความร่วมมือในการดูแลป้องกันภัยในชุมชน</p> <p>๖.๑.๑ ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักรู้ให้มีความร่วมมือและการแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคนส่วนรวมในชุมชนและสังคมในวงกว้าง</p> <p>๖.๑.๒ สร้างกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งและความสามัคคีของหมู่บ้าน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสในการเสนอปัญหา ความต้องการและกำหนดนโยบาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนของตน</p> <p>๖.๑.๓ สร้างเครือข่ายชุมชนและอาสาสมัคร ในการเฝ้าระวัง ให้อบรมประชาสัมพันธ์และรณรงค์ป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจเกิดในชุมชน อันเกี่ยวกับการละเมิดกฎหมายของรัฐ และการประกอบอาชีพที่ผิดกฎหมาย รวมถึงภัยจากอุบัติเหตุจากรถยนต์บนท้องถนน</p> <p>๖.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน</p> <p>๖.๒.๑ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครชุมชน เช่น ตำรวจบ้าน กลุ่มดับไฟป่า โดยมีการสนับสนุนงบประมาณและสิ่งจูงใจในการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาของประชาชนในชุมชนเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน</p>

๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชนและการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย	ประชาชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะสามารถป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน	ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชนให้มีความสามัคคีตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในชุมชนโดยชุมชนพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยี และกระบวนการอื่นที่ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในชุมชน	<p>๖.๒.๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบและประสิทธิภาพงานการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนอย่างพอเพียงในด้านบุคลากร งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการและบรรเทาสาธารณภัยในภาพรวมร่วมกันระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน</p> <p>๖.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อบายมุขและปัญหาแรงงานต่างด้าว</p> <p>๖.๓.๑ บูรณาการความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข เช่น โรงเรียน วัด องค์กรภาคเอกชน ผู้ประกอบการและประชาชนในท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อกำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนและสังคมอย่างเป็นระบบ</p> <p>๖.๓.๒ พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ตลอดจนเตรียมความพร้อม เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาจากแรงงานต่างด้าวทั้งในระบบและนอกระบบตามกฎหมาย ที่เป็นผลกระทบจากการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p>

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์	ใช้เทคโนโลยีและการจัดการสมัยใหม่ที่เหมาะสมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างระบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	<p>๗.๑ สร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรท้องถิ่น เสริมสร้างจิตสำนึก สร้างขวัญและกำลังใจ และกระบวนการทัศนคติในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นในทุกระดับตลอดจนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นและจังหวัดตลอดจนพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อเตรียมความพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p> <p>๗.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ</p> <p>๗.๒.๑ พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบงานและการให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจ คำนี้ถึงความต้องการของประชาชนจัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ</p> <p>๗.๒.๒ พัฒนากลไกการทำงานที่เข้มแข็งและโปร่งใส โดยอาศัยความร่วมมือเป็นภาคี หรือข้อตกลงความร่วมมือ และการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะของผู้รับบริการเป็นหลัก ภายใต้การตัดสินใจที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวม การพร้อมรับการตรวจสอบจากประชาชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการเปิดเผยข้อมูลหน่วยงานตามกฎหมาย</p>

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์	ใช้เทคโนโลยีและการจัดการสมัยใหม่ที่เหมาะสมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างระบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	<p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบควบคุม</p> <p>๗.๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน กลุ่มองค์กร หน่วยงานและผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานในการพัฒนาของท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดบทบัญญัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เสมอภาคและมีความสมดุล</p> <p>๗.๓.๒ ส่งเสริมและจัดให้มีระบบการควบคุมภายในองค์กรภาครัฐ ตามที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน</p>

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๕ กองการศึกษา

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆประกอบด้วย

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. และนโยบายของการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๓.๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล		
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑) ความสอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม
- หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒) นโยบายด้านการบริการสาธารณะของเทศบาลฯ
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓) นโยบายด้านการปกครองของเทศบาล
- นิติกรชำนาญการ	๑	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๒	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปัญญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม ๓) นโยบายด้านอาชีพและคุณภาพชีวิตของเทศบาลฯ ๔) นโยบายด้านการเกษตรของเทศบาลฯ
ลูกจ้างประจำ		
- หัวหน้าหมวดรถยนต์	๑	๑) ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบงานในชุมชนและการสร้างความร่วมมือ ในการรักษา ความสงบเรียบร้อย

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. และนโยบายของการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง
๓.๓.๒ กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการคลังปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑	๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ด้วยวัฒนธรรมการบริหารที่เหมาะสม
๓.๓.๓ กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) - วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน - นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำ - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยช่างประปา - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของ เมืองและชนบท ๒) นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งสาธารณูปโภคของ เทศบาลฯ
๓.๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ - นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ลูกจ้างประจำ - หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑) ยุทธศาสตร์การบริการจัดการทรัพยากร- ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม ๓) นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. และนโยบายของการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง
๓.๓.๕ กองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม ๓) นโยบายด้านการศึกษาของเทศบาลฯ ๔) นโยบายด้านวัฒนธรรมของเทศบาลฯ ๕) นโยบายด้านกีฬาและนันทนาการของเทศบาลฯ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู คศ.๑ - ครูผู้ช่วย	๓ ๑	
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบตรราษฎร์บำรุง) - ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๓) - รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๒) - ครู คศ. ๓ - ครู คศ. ๒ - ครู คศ. ๑ - ครูผู้ช่วย	๑ ๑ ๔ ๖ ๑๘ ๓	๑) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม ๓) นโยบายด้านการศึกษาของเทศบาลฯ ๔) นโยบายด้านวัฒนธรรมของเทศบาลฯ ๕) นโยบายด้านกีฬาและนันทนาการของเทศบาลฯ
ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับรถยนต์	๑	

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านกลาง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำใน เทศบาลตำบลบ้านกลาง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนก ตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ของเทศบาลตำบลบ้านกลางในรอบนี้ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างโดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายสมบุรณ์ กุญด้วง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกลาง เป็นประธานคณะกรรมการ

๒. นายมนต์ชัย พงษ์เกียรติกิจปลัดเทศบาลตำบลบ้านกลาง เป็นกรรมการ

๓. นายสุพิชญ์ชาญ โพธิ์งาม หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๔. นางศิริจันทร์ ตาแก้ว ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

๕. นายเกษมสุข วงศ์บุญยิ่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ

๖. นายสวัสดิ์ บัวดอกตูม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ เป็นกรรมการ

๗. นายคงภัทร สายปราชน์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๘. นายสมบัติ ใจศิลป์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวนงนุช ตัญทิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลบ้านกลาง

จากการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง ปริมาณงาน คุณภาพงาน ตามโครงสร้างของส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านกลาง สามารถกำหนดประเภทตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งได้ ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. และนโยบายของการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง
๓.๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล		
๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ		
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนา การบริหารจัดการ
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	๑	บ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	
- พนักงานดับเพลิง	๓	๑) ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชนและการ สร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒) นโยบายด้านการปกครองของเทศบาลฯ ๓) นโยบายการบริการสาธารณะของเทศบาลฯ
๒) พนักงานจ้างทั่วไป		
- ภารโรง	๒	๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนา การบริหารจัดการ
- คนงานทั่วไป	๒	บ้านเมืองที่ดี ด้านนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม ๒) นโยบายด้านการบริการสาธารณะของเทศบาลฯ
- พนักงานดับเพลิง	๓	๑) ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบภายในชุมชนและการ สร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒) นโยบายด้านการปกครองของเทศบาลฯ ๓) นโยบายด้านบริการสาธารณะของเทศบาลฯ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. และนโยบายของการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง
๓.๕.๒ กองคลัง ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒) พนักงานจ้างทั่วไป - นักการ	๑ ๑ ๑ ๑	๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนา การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม
๓.๕.๓ กองช่าง ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ - ช่างก่อสร้าง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - ผู้ช่วยช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์ - พนักงานผลิตน้ำประปา ๒) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป - นักการ	๒ ๕ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๓ ๑	๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมือง และชนบท ๒) นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งสาธารณูปโภคของ เทศบาลฯ
๓.๕.๓ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - คนงานประจำรถขยะ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๒) พนักงานจ้างทั่วไป - นักการ - คนงานประจำรถขยะ - คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานทั่วไป ๓.๕.๔ กองการศึกษา ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครู - แม่ครัว	๕ ๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๒ ๑ ๒ ๑ ๑	๑) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม ๓) นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของ เทศบาลฯ ๑) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท. และนโยบายของการพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง
๓.๕.๔ กองการศึกษา (ต่อ) ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ผู้ดูแลเด็ก - บุคลากรสนับสนุนการสอน - พนักงานขับรถยนต์ ๒) พนักงานจ้างทั่วไป - นักการ - ภารโรง - ครูอัตราจ้าง - บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑ ๒ ๓ ๑ ๑ ๔ ๔ ๑	๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชน และกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม ๓) นโยบายด้านการศึกษาของเทศบาลฯ ๔) นโยบายด้านวัฒนธรรมของเทศบาลฯ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ร้อยละ ๓๔.๖๗
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ร้อยละ ๓๔.๑๒

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านกลางเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบรวม ๒๓.๘๔ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ แยกเป็นชาย ๔,๘๘๒ คน หญิง ๕,๔๓๗ คน รวมทั้งสิ้น ๑๐,๓๑๙ คน (๔,๙๖๖ หลังคาเรือน) มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบ มีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่านคือแม่น้ำขาน บริเวณตอนกลางของเทศบาลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม บริเวณสองฟากทางหลวงแผ่นดินสาย ๑๐๘ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป และหัตถกรรม สำหรับอาชีพค้าขายกระจายทั่วไป และเฉพาะจุด เช่น บริเวณตลาดทุ่งเสี้ยว ตลาดต้นแหวนอุดมโชค ตลาดธารเกษตร และบริเวณย่านโรงพยาบาลสันป่าตอง เป็นต้น

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง แบ่งตามด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๕ หมู่บ้าน ครอบคลุมทั้งสิ้น ๔ ตำบล ประกอบด้วย

- ตำบลบ้านกลาง ได้แก่ หมู่ที่ ๑ (บางส่วน) หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๖ หมู่ที่ ๙ และหมู่ที่ ๑๑

- ตำบลท่าวังพร้าว ได้แก่ หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓
- ตำบลมะขามหลวง ได้แก่ หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๘
- ตำบลมะขุนหวาน ได้แก่ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๘

๑.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- ๑.๑.๑ ถนนบางสายขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ และเป็นดินลูกรัง ทำให้การสัญจรไป-มา ประสบปัญหา โดยเฉพาะในฤดูฝน
- ๑.๑.๒ สะพานบางแห่งแคบ ขาดความปลอดภัย อาจเกิดอันตรายต่อผู้ใช้เส้นทาง
- ๑.๑.๓ ไหล่ทางของถนนบางจุดเกิดการชำรุดเสียหาย มีการทรุดตัว ทำให้เกิดเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ใช้เส้นทาง โดยเฉพาะเวลากลางคืน
- ๑.๑.๔ ลำเหมืองสาธารณะบางแห่งเกิดการตื้นเขิน มีสิ่งกีดขวางและหญ้าขึ้น ทำให้การไหลของน้ำไม่สะดวก ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
- ๑.๑.๕ มีน้ำท่วมขังในบางจุด โดยเฉพาะพื้นที่บางแห่งซึ่งเป็นที่ลุ่ม และเป็นแหล่งชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำที่ไหลผ่าน
- ๑.๑.๖ เขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และบริเวณซอยต่างๆ ยังขาดโคมไฟที่จะให้แสงสว่าง ทำให้การเดินทางเวลากลางคืนลำบากและไม่มีความปลอดภัย
- ๑.๑.๗ การให้บริการด้านการประปายังไม่ทั่วถึง
- ๑.๑.๘ การให้บริการด้านโทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ

๑.๒ ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- ๑.๒.๑ ประชาชนต้องการให้มีการก่อสร้างถนนทุกสายที่ใช้สัญจรไป-มา ให้เป็นถนนลาดยางแอสฟัลท์ติกคอนกรีต เพื่อความสะดวกในการเดินทาง
- ๑.๒.๒ ประชาชนต้องการให้เทศบาลดำเนินการซ่อมแซม ปรับปรุง สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ที่เกิดการชำรุดเสียหาย รวมไปถึงการขุดลอกลำเหมืองที่เกิดการตื้นเขิน
- ๑.๒.๓ ประชาชนต้องการให้เทศบาลขยายเขตไฟฟ้า การให้บริการน้ำประปา การเพิ่มตู้โทรศัพท์สาธารณะ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะปลูกพืชไร่และพืชสวน และมีการทำปศุสัตว์บางส่วน มีการพาณิชย์และโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมไม่มากนัก

๒.๑ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- ๒.๑.๑ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งผลผลิตมักมีราคาตกต่ำ
- ๒.๑.๒ ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการผลิต ทำให้เกิดผลผลิตมากกว่าความต้องการของตลาด ส่งผลให้ผลผลิตด้านการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ๒.๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดอาชีพเสริมในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวและขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
- ๒.๑.๔ ขาดตลาดที่เป็นศูนย์รวมในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรตลอดจนผลิตภัณฑ์ชุมชน วิธีการส่งเสริม การจัดกิจกรรม สนับสนุนการขาย
- ๒.๑.๕ ประชาชนบางส่วนยังว่างงาน เนื่องจากมีการลงทุนในด้านโรงงานอุตสาหกรรมไม่มากนัก

๒.๑.๖ ค่าครองชีพของประชาชนสูงขึ้น เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

๒.๑.๗ ขาดแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว

๒.๒ ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

๒.๒.๑ ประชาชนต้องการความรู้ และเทคนิคการเพิ่มผลผลิตและการเพิ่มคุณภาพของผลผลิตทางการเกษตร

๒.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

๒.๒.๓ ประชาชนต้องการให้มีตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรตลอดจนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการขายผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒.๒.๔ ประชาชนต้องการงานทำไม่ให้มีคนว่างงานในชุมชน

๒.๒.๕ ประชาชนต้องการให้มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยวเพื่อจะได้มีรายได้เกิดขึ้นในชุมชน

๒.๒.๖ จัดให้มีแหล่งตลาดสด ให้มีการซื้อขาย แลกเปลี่ยนสินค้าอุปโภคบริโภคประจำวัน

๓. ด้านสังคม

เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีลักษณะเป็นชุมชนกระจายมีสภาพกึ่งเมือง กึ่งชนบท มีประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นบริเวณสองฟากทางหลวงแผ่นดิน สาย ๑๐๘ มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล รวม ๗ โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ โรงเรียน และสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำนวน ๒ โรงเรียน มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และป้องกันแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ มีสถานอนามัย/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จำนวน ๑ แห่ง

๓.๑ สภาพปัญหาด้านสังคม ได้แก่

๓.๑.๑ สังคมเมืองเริ่มลึกลับสังคมชนบท ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นเริ่มถูกกลืน ประชาชนเริ่มถอยห่างจากธรรมะ

๓.๑.๒ เด็กวัยรุ่นมีการรวมกลุ่ม ใช้เวลาว่างไปในทางที่ไม่สร้างสรรค์ และไม่เกิดประโยชน์ มีปัญหาเรื่องยาเสพติด

๓.๑.๓ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการดูแล และช่วยเหลือเท่าที่ควร

๓.๑.๔ เกิดช่องว่างภายในครอบครัว เนื่องจากพ่อ-แม่ ผู้ปกครองต้องไปทำงานนอกพื้นที่ ทำให้เด็กขาดความอบอุ่น

๓.๑.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องอัศภย และกฎจราจร

๓.๑.๖ ประชาชนยังมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัยไม่ดีพอยังไม่ได้รับความสะดวกสบายในการรับบริการ ขาดการดูแลเอาใจใส่ต่อการให้บริการป้องกัน รักษาโรคภัยไข้เจ็บจากภาครัฐ ประชาชนต้องเดินทางไปรักษายังโรงพยาบาล

๓.๑.๗ ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของการขายของหาบเร่แผงลอย ทำให้เกิดการกีดขวางทางจราจร

๓.๑.๘ เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.๒ ความต้องการของประชาชนด้านสังคม ได้แก่

๓.๒.๑ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมและสืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้อยู่คู่กับท้องถิ่นไปจนถึงรุ่นลูกรุ่นหลาน

๓.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมให้เยาวชนทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และใช้เวลาว่างไปในทางสร้างสรรค์ชุมชน

๓.๒.๓ ประชาชนต้องการให้ปัญหายาเสพติดหมดไปจากชุมชน

๓.๒.๔ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริม การให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพอนามัย การได้รับความสะดวกสบายสำหรับบริการป้องกัน ควบคุมรักษาโรคติดต่อที่รวดเร็ว ทัวถึง ทันเหตุการณ์ มีสถานที่ให้บริการใกล้บ้าน

๓.๒.๕ ประชาชนต้องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเสนอแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมชุมชนร่วมกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ และการให้บริการกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เทศบาลตำบลบ้านกลาง

๓.๒.๕ ประชาชนต้องการให้มีการจัดระเบียบในการขายของหาบเร่ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยจะได้ไม่กีดขวางทางจราจร

๓.๒.๖ ประชาชนต้องการให้มีทุนการศึกษาสำหรับเด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

๓.๒.๗ ประชาชนต้องการให้มีการดูแลและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ขาดโอกาสทางสังคมมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๘ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งขึ้น

๓.๒.๙ ประชาชนต้องการการป้องกันอุบัติเหตุ การป้องกันอัคคีภัย และกฎจราจร

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีการบริหารจัดการในรูปแบบของผู้บริหารและมีสมาชิกสภาเทศบาลรวม ๑๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง และมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานฝ่ายประจำ

๔.๑ สภาพปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

๔.๑.๑ นโยบายของรัฐบาลที่ออกมาบางครั้งไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความสับสนต่อประชาชนในพื้นที่

๔.๑.๒ ขาดศูนย์ข้อมูลประจำหมู่บ้าน

๔.๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น

๔.๑.๔ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจข่าวสารการทำงานของเทศบาล

๔.๑.๕ มีการเปลี่ยนแปลงตัวบทกฎหมายค่อนข้างมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง

๔.๑.๖ บุคลากรในการทำงานมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ในขณะที่ภารกิจปริมาณงานและคุณภาพงานมีเพิ่มมากขึ้น

๔.๑.๗ สำนักงานขาดการให้บริการประชาชนจุดเดียว แบบเบ็ดเสร็จครบวงจร

๔.๑.๘ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ที่ใช้อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔.๒ ความต้องการของประชาชนด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

๔.๒.๑ ประชาชนต้องการความรวดเร็วในการทำงานของเทศบาล และการมารับบริการจากเทศบาล

๔.๒.๒ ประชาชนต้องการความสะดวกสบายในการมาติดต่อกับเทศบาล

๔.๒.๓ ประชาชนต้องการให้เทศบาลดำเนินการด้วยความโปร่งใส

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีการให้บริการด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตเทศบาล การแก้ไขปัญหาขยะต้นทางการนำขยะมาทำปุ๋ยหมักตามมิติแก้ไขปัญหาการใช้ปุ๋ยเคมี การป้องกันการเผาทำลายเพื่อลดปัญหาหมอกควัน เทศบาลมีแม่น้ำที่สำคัญไหลผ่าน จำนวน ๑ สาย ได้แก่แม่น้ำขาน

๕.๑ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

๕.๑.๑ มีการพังทลายของตลิ่งริมแม่น้ำขาน ซึ่งเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕.๑.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการกำจัดขยะ การคัดแยกขยะ และการบรรจุขยะในภาชนะที่มีดขีด และถูกสุขลักษณะ

๕.๑.๓ ประชาชนที่อยู่นอกเขตเทศบาล มักนำขยะมาทิ้งในเขต ทำให้เป็นการเพิ่มภาระในการจัดเก็บขยะ

๕.๑.๔ ปริมาณขยะมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีการคัดแยกก่อนทิ้ง

๕.๑.๕ ประชาชนบางส่วนนำขยะและสิ่งปฏิกูลทิ้งลงสู่แม่น้ำ

๕.๑.๖ ปัญหาลำเหมืองตื้นเขิน ทำให้น้ำล้นตลิ่ง ท่วมขังพื้นที่ในเขตเทศบาล

๕.๒ ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

๕.๒.๑ ประชาชนต้องการให้เทศบาลมีการบริหารจัดการขยะอย่างถูกวิธี เพื่อรองรับปัญหาในอนาคตตลอดจนการแก้ไขปัญหามลพิษ และลดปัญหาการลักลอบเผาขยะ

๕.๒.๒ ประชาชนต้องการให้มีการขุดลอกแม่น้ำขาน และก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งพังตลอดแนวแม่น้ำขาน

๕.๒.๓ ประชาชนต้องการให้มีการให้ความรู้ด้านการกำจัดขยะ การคัดแยกขยะ

๕.๒.๔ ประชาชนต้องการให้แม่น้ำใสสะอาด ปราศจากสิ่งปฏิกูล

๕.๒.๕ ประชาชนต้องการให้มีการขุดลอกลำเหมือง และทางส่งน้ำต่างๆ

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ สภาพปัญหาด้านการสาธารณสุข ได้แก่

๖.๑.๑ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ในการคัดกรองผู้ป่วย

๖.๑.๒ ขาดบุคลากรในการลงพื้นที่ให้บริการประชาชน

๖.๑.๓ ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาพื้นบ้าน

๖.๒ ความต้องการของประชาชนด้านการสาธารณสุข

๖.๒.๑ ประชาชนต้องการให้เทศบาลจัดตั้งสถานพยาบาลที่มีความพร้อมในการรักษาสุขภาพประชาชน

๖.๒.๒ ประชาชนต้องการได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๖.๒.๓ ประชาชนต้องการให้เทศบาลจัดตั้งศูนย์กลางในการรวบรวมองค์ความรู้ในการรักษาพยาบาลแพทย์พื้นบ้าน (หมอเมือง)

๖.๒.๔ ประชาชนต้องการให้เทศบาลส่งเสริมให้มีการนำสมุนไพรพื้นบ้านเป็นยาตำรับแพทย์แผนไทย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ สภาพปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑.๑ ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๗.๑.๒ ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์ภาษาล้านนา
- ๗.๑.๓ ขาดแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุดประชาชน

๗.๒ ความต้องการของประชาชนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๒.๑ ประชาชนต้องการให้เทศบาลจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๗.๒.๒ ประชาชนต้องการให้เทศบาลอนุรักษ์ภาษาล้านนาให้คงอยู่สืบไป
- ๗.๒.๓ ประชาชนต้องการให้เทศบาลจัดตั้งห้องสมุดประชาชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหา

ความรู้เพิ่มเติม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

จากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลางตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เมื่อนำมาจำแนกเป็นภารกิจ/หน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ได้ ๗ ด้าน ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๒) การสาธารณสุขปศุการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง (Strength = S)

(๑) สภาพพื้นที่อยู่ไม่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน (หมายเลข ๑๐๘)
 (๒) มีการคมนาคมที่สะดวก มีรถประจำทางวิ่งผ่านหลายสาย สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังอำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย

- (๓) มีความพร้อมด้านสาธารณสุขปศุการและสาธารณสุขปศุการ
- (๔) มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต
- (๕) มีแหล่งน้ำเพียงพอในการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness = W)

โครงสร้างพื้นฐานบางหมู่บ้านยังไม่ดีพอ ถนนบางสายเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะฤดูฝน

โอกาส (Opportunity = O)

(๑) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างถนน จากหน่วยงานภายนอก เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท โดยเฉพาะถนนสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก

(๒) หน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค มีการส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจด้านบริการสาธารณสุขให้แก่เทศบาล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat = T)

- (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
- (๒) งบประมาณที่มีจำกัด ไม่สามารถดำเนินการด้านโครงสร้างได้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (๓) การจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐโอนมาล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการทันตามเวลาที่กำหนดได้

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง (Strength = S)

- (๑) ผู้นำ ผู้บริหาร มีนโยบายหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกพื้นที่
- (๒) เทศบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมในการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- (๓) เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีปีใหม่เมือง ฯลฯ
- (๔) เทศบาลสนับสนุนกิจกรรมในการป้องกันและรักษาสุขภาพของประชาชน เช่น ฟันหมอกวัน
- (๕) บุคลากรของเทศบาล มีจำนวนและคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถหลากหลาย และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร
- (๖) มีโรงเรียนในสังกัดในเขตพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบดราษฎร์บำรุง)

จุดอ่อน (Weakness = W)

- (๑) การดำเนินกิจกรรมบางโครงการขาดความต่อเนื่อง ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญ และตั้งใจจริงในโครงการที่เทศบาลให้การสนับสนุน
- (๒) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

(๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลน้อย หรือไม่ให้ความสนใจในโครงการที่เทศบาลดำเนินการทำให้ผลสะท้อนกลับไม่ดีเท่าที่ควร

(๔) ผู้นำบางหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity = O)

(๑) มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) เทศบาลมีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาส โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการระดับตำบลและหมู่บ้าน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดเชียงใหม่

อุปสรรค (Threat = T)

(๑) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

(๒) การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมทั้งพื้นที่ เช่น โรคไข้เลือดออก

(๓) การป้องกันปัญหาด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต เป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ และต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายองค์กรที่จะต้องประสานงานร่วมกันจึงจะเกิดผลสำเร็จ

(๔) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกได้เข้ามาแทนที่วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น ตลอดจนวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ส่งผลกระทบให้สถาบันครอบครัวมีความอ่อนแอ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

จุดแข็ง (Strength = S)

(๑) เทศบาลมีโรงพยาบาลฉุกเฉิน สำหรับให้บริการประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง

(๒) เทศบาลมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ผ่านการอบรมจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) เทศบาลสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยให้ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการผ่านตู้แดง และเว็บไซต์ของเทศบาล

(๔) เทศบาลมีการจัดตั้งศูนย์ อป.พร. ในเทศบาล เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านกล

จุดอ่อน (Weakness = W)

(๑) การเรียกใช้บริการโรงพยาบาลฉุกเฉินไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

(๒) มีการสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยบ่อยครั้ง ส่งผลให้งานไม่มีความต่อเนื่อง

(๓) เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง

(๔) เขตพื้นที่เทศบาลเป็นแหล่งอุตสาหกรรม มีโรงงานแหล่งผลิตหลายประเภท ส่งผลให้มีย้ายเข้า-ย้ายออกของประชาชนตลอด ทำให้การป้องกันรักษาความสงบค่อนข้างเป็นไปได้ยาก

โอกาส (Opportunity = O)

(๑) มีการสนับสนุนและเชื่อมโยงเครือข่ายงานป้องกันฯ ระหว่างท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้การจัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน

(๒) ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์ อป.พร.

(๓) มีการจัดการฝึกอบรมขยายเครือข่าย อป.พร. เป็นการส่งเสริมการจัดระเบียบของสังคม

อุปสรรค (Threat = T)

(๑) เทศบาลมีพื้นที่รับผิดชอบหลายตำบล หลายหมู่บ้าน บางครั้งอาจเกิดความล่าช้าในการให้บริการ

(๒) งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถดำเนินการในการรักษาความสงบเรียบร้อยได้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

(๓) การประสานงานเครือข่ายของหมู่บ้านไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

จุดแข็ง (Strength = S)

(๑) เทศบาลมีถนนสายหลักผ่าน และการสัญจรไปมาสะดวก

(๒) ผู้บริหารมีนโยบายในการสนับสนุนการท่องเที่ยว

(๓) พื้นที่ของเทศบาลมีความหลากหลาย เป็นแหล่งที่ตั้งของตลาด

จุดอ่อน (Weakness = W)

(๑) ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการท่องเที่ยวโดยตรง

(๒) งบประมาณที่มีจำกัด

(๓) ไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

(๔) โครงการบางโครงการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

(๑) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก

(๒) มีการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในการดำเนินการด้านต่างๆ

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชน

อุปสรรค (Threat = T)

- (๑) การดำเนินการไม่มีความต่อเนื่อง ประกอบกับเศรษฐกิจมีความผันผวน
- (๒) ประชาชนไม่มีแหล่งเงินทุนการบริหารจัดการ และขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ
- (๓) งบประมาณในการจัดตั้งตลาด และส่งเสริมการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก และต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

จุดแข็ง (Strength = S)

- (๑) ผู้บริหารเทศบาลมีนโยบายสนับสนุนแนวทางและกำหนดนโยบายในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- (๒) เทศบาลได้จัดตั้งศูนย์ชีววิถี เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนและประชาชนทั่วไปได้เข้าไปศึกษาแนวทางการบริหารจัดการและรักษาทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

- (๑) ประชาชนขาดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
- (๒) สังคมที่เปลี่ยนไปทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
- (๓) การจัดตั้งเครือข่ายสิ่งแวดล้อมระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง และไม่ต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunity = O)

- (๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญ และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด
- (๒) กระแสสังคมปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

- (๑) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งในส่วนภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
- (๒) งบประมาณของท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลกระทบให้การดำเนินการในการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength = S)

- (๑) ประชาชนในพื้นที่ยังรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมดั้งเดิมไว้
- (๒) ผู้บริหารมีนโยบายในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) มีวัดวาอารามที่เก่าแก่ในพื้นที่
- (๔) เทศบาลมีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กในสังกัด

จุดอ่อน (Weakness = W)

- (๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๒) กระแสโลกาภิวัตน์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของคนท้องถิ่น ทำให้หลงลืมวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น
- (๓) เยาวชนไม่หวงแหนซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง

โอกาส (Opportunity = O)

- (๑) ได้รับการสนับสนุนด้านการอนุรักษ์จากหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับอำเภอ
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ มีการส่งเสริมให้ท้องถิ่นอนุรักษ์ไว้ซึ่งจารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่สืบไป
- (๓) ได้รับความร่วมมือจากท้องถิ่นใกล้เคียงในการสานต่อ สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat = T)

- (๑) คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมดั้งเดิม ละเลย ไม่เห็นความสำคัญขาดสืบสาน และต่อยอด

(๒) งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง

(๓) ประชาชนขาดความสนใจ และไม่ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength = S)

- (๑) เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
- (๒) เทศบาลมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน

(๓) เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness = W)

- (๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- (๒) ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประชาชนเห็นความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity = O)

(๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด สนับสนุนและถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการเอง

อุปสรรค (Threat = T)

(๑) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารงาน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่จะต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก และความตั้งใจจริง จึงจะบังเกิดผลสำเร็จ

(๓) กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านกลาง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๗. จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๘. จัดให้มีไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๙. จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๑๑. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๑๓. การดูแลและควบคุมอาคารและการก่อสร้างอาคาร
๑๔. การจัดให้มีและควบคุมดูแลตลาด
๑๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโรงฆ่าสัตว์
๑๖. การจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษาทุกระดับ

๑๗. การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๑๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา

๑๙. การควบคุมป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒๐. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

๒๑. การจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒๒. การสนับสนุนและส่งเสริมโครงการต่างๆ ที่ต่อต้านยาเสพติดทุกชนิด

๒๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. การส่งเสริมการเกษตร

๗. การสนับสนุนและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๘. จัดให้มีตลาด

๙. จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๑๐. การสังคมสงเคราะห์

๑๑. การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๒. การส่งเสริมการกีฬา

๑๓. ควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๑๔. การผังเมือง

๑๕. การจัดการและควบคุมดูแลที่อยู่อาศัยของราษฎร

๑๖. การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

๑๗. การสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สำหรับการ

เฝ้าระวังสาธารณสุขในเขตเทศบาล

๑๘. การสนับสนุนเทศบาลนิชย์และส่งเสริมการลงทุนภายในเขตเทศบาล

๑๙. การควบคุมดูแลการเลี้ยงสัตว์

๒๐. จัดให้มีและบำรุงที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บป่วย

๒๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสุสานหรือฌาปนสถาน

๒๒. การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง ตลอดจนให้ความรู้แก่ประชาชนในการใช้เครื่องมือในการดับเพลิงเบื้องต้น

๒๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒๔. การสนับสนุนการจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านกลาง ได้สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น

เทศบาลตำบลบ้านกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านกลาง
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากการปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านกลาง มีความเหมาะสม จึงได้ทำการปรับลด/ยุบกรอบอัตรากำลังที่ไม่จำเป็น และมีการปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการต่างๆ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบดินทรราษฎร์บำรุง) รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน ๑๕๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านกลาง เทศบาลตำบลบ้านกลางมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น เทศบาลกำหนดภารกิจด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงกำหนดให้เป็นงานสวัสดิการสังคมอยู่ในสำนักปลัดเทศบาล เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายธุรการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๑.๔ งานส่งเสริมอาชีพ ๑.๑.๕ งานบริการเผยแพร่วิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์	๑.๑ ฝ่ายธุรการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๑.๔ งานส่งเสริมอาชีพ ๑.๑.๕ งานบริการเผยแพร่วิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและ บัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและ ความมั่นคง</p> <p>๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๓.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๓.๓ งานรักษาความสะอาดและ ความเรียบร้อยในอาคารสถานที่</p> <p>๑.๓.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓.๕ งานนิติการและรับเรื่องราวร้องทุกข์</p>	<p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและ บัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและ ความมั่นคง</p> <p>๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๓.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๓.๓ งานรักษาความสะอาดและ ความเรียบร้อยในอาคารสถานที่</p> <p>๑.๓.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓.๕ งานนิติการและรับเรื่องราวร้องทุกข์</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๑.๑ งานผลประโยชน์</p> <p>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานการคลัง</p> <p>๒.๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒.๒ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๒.๒.๓ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๕ งานธุรการ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๑.๑ งานผลประโยชน์</p> <p>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานการคลัง</p> <p>๒.๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒.๒ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๒.๒.๓ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๕ งานธุรการ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒ งานกิจการประปา</p> <p>(๑) งานผลิตน้ำประปา ติดตั้ง และซ่อมบำรุง</p> <p>(๒) งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๒.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒ งานกิจการประปา</p> <p>(๑) งานผลิตน้ำประปา ติดตั้ง และซ่อมบำรุง</p> <p>(๒) งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๒.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานรักษาความสะอาด สุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และ ควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๑.๔ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๕ งานสัตวแพทย์</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานรักษาความสะอาด สุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และ ควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๑.๔ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๕ งานสัตวแพทย์</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๕.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๕.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๕.๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๑.๖ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ โรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบดราษฎร์- บำรุง)</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๕.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๕.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๕.๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๑.๖ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ โรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบดราษฎร์- บำรุง)</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านกลาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านกลาง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
			๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๙	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นิติกรชำนาญการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๔	หัวหน้าหมวดรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๓	-	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	พนักงานดับเพลิง	๓	-	๓	๓	-	-	-	
๒๒	ภารโรง	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๒๓	คนงานทั่วไป	๒	-	๒	-	-	+๒	-	ว่าง
	กองคลัง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ข้างหน้า			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐				
	กองคลัง								
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๒	-	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	นักการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๓๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๓๙	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๔๐	วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๔๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๔๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๔๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยช่างประปา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๔๘	ช่างก่อสร้าง	๕	-	๕	๕	-	-	-	
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๕๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	คนงานทั่วไป	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๕๕	คนงานทั่วไป	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๕๖	นักการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ข้างหน้า			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐				
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๕๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๕๙	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๖๐	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๖๒	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๓	คนงานประจำรถขยะ	๕	-	๕	๕	-	-	-	
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๖	นักการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๖๗	คนงานประจำรถขยะ	๔	-	๔	๔	-	-	-	
๖๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๖๙	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๗๐	คนงานทั่วไป	๒	-	๒	๒	-	-	-	
	กองการศึกษา								
๗๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๗๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๗๓	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๗๔	นักวิชาการพิเศษปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๗๕	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๖	นักการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	โรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบตรราษฎร์บำรุง)								
๗๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ค.ศ.๓)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๗๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ค.ศ.๒)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๗๙	ครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.๓)	๓	-	๓	๓	-	-	-	
๘๐	ครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.๓)	๑	-	๑	-	-	+๑	-	ว่าง
๘๑	ครูชำนาญการ (ค.ศ.๒)	๖	-	๖	๖	-	-	-	
๘๒	ครู (ค.ศ.๑)	๑๘	-	๑๘	๑๘	-	-	-	
๘๓	ครูผู้ช่วย	๓	-	๓	-	-	+๓	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๘๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
๘๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	๓	-	๓	๓	-	-	-	
๘๖	ผู้ช่วยครู	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๘๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๘	ภารโรง	๒	-	๒	๒	-	-	-	
๘๙	ครูอัตราจ้าง	๔	-	๔	๔	-	-	-	
๙๐	บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพระเจ้าทองทิพย์					-	-	-	
๙๑	ครู (ค.ศ.๑)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙๓	ภารโรง	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งฟ้าบด					-	-	-	
๙๔	ครู (ค.ศ.๑)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้องฝาย					-	-	-	
๙๖	ครู (ค.ศ.๑)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๙๗	ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๙๘	แม่ครัว	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นแหนหลวง					-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙๙	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐๐	ภารโรง	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๕๘	-	๑๕๘	๑๕๘	-	+๑๕	-	

ตารางคำนวณการคิดอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างที่มีคนครอง

ตารางที่ ๑

ตำแหน่ง (เดิม) ระดับ	(๑) เงินเดือน (เดิม) บัญชี ๔		(๒) เงินเดือน (ใหม่) บัญชี ๕		(๓) เงินเพิ่ม					(๔) ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๕๙ (๑+๒+๓)	(๕) ขั้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น) จากปี ๕๙			เงินเพิ่ม				(๘) รวม ส่วนที่เพิ่มขึ้น (๕+๖+๗)	(๙) ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๖๐ (๔+๕)
	๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๕๙		๑ เม.ย. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๕๙		เงินประจำตำแหน่ง			เงินเพิ่มอื่น			๑ ต.ค. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๐			(๖) เงินประจำตำแหน่ง		(๗) เงินเพิ่ม			
	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	๓ เดือนแรก	๙ เดือนหลัง	รวม	ที่ได้รับ	รวม		ที่ได้รับ	ผลต่าง	รวม ๑๒ ต.	ที่ได้รับ	รวม ๓ ต.	ที่ได้รับ	รวม ๑๒ ต.		
ปลัดเทศบาล ๘	๕๐,๖๗๐	๓๐๔,๐๒๐	๕๐,๖๗๐	๓๐๔,๐๒๐	๑๑,๒๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๕๕,๖๐๐	๐	๐	๑๕๕,๖๐๐	๗๖๗,๖๔๐	๕๒,๓๗๐	๑๗๐๐	๒๐,๔๐๐	๒,๘๐๐	๘,๔๐๐	-	๒๘,๘๐๐	๗๙๖,๔๔๐
รองปลัดเทศบาล ๘	๔๙,๐๑๐	๒๙๔,๐๖๐	๔๙,๐๑๐	๒๙๔,๐๖๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๗๒๒,๕๒๐	๕๐,๖๗๐	๑๖๖๐	๑๙,๙๒๐			-	๑๙,๙๒๐	๗๔๒,๔๔๐
สำนักปลัดเทศบาล																			
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๘	๔๙,๐๑๐	๒๙๔,๐๖๐	๔๙,๐๑๐	๒๙๔,๐๖๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๗๒๒,๕๒๐	๕๐,๖๗๐	๑๖๖๐	๑๙,๙๒๐			-	๑๙,๙๒๐	๗๔๒,๔๔๐
หัวหน้าฝ่ายปกครอง ๖	๒๔,๒๗๐	๑๔๕,๖๒๐	๒๔,๔๙๐	๑๔๖,๙๔๐		๑,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๐	๐	๑๓,๕๐๐	๓๐๖,๐๖๐	๒๕,๔๗๐	๙๘๐	๑๑,๗๖๐	๑,๕๐๐	๔,๕๐๐	-	๑๖,๒๖๐	๓๒๒,๓๒๐
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๖	๒๕,๖๖๐	๑๕๕,๙๖๐	๒๕,๙๗๐	๑๕๕,๘๒๐		๑,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๐	๐	๑๓,๕๐๐	๓๒๓,๒๘๐	๒๖,๙๘๐	๑๐๑๐	๑๒,๑๒๐	๑,๕๐๐	๔,๕๐๐	-	๑๖,๖๒๐	๓๓๙,๙๐๐
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕	๒๐,๗๗๐	๑๒๔,๖๒๐	๒๐,๗๗๐	๑๒๔,๖๒๐			๐	๐	๐	-	๒๔๙,๒๔๐	๒๒,๕๐๐	๗๓๐	๘,๗๖๐	-	-	-	๘,๗๖๐	๒๕๘,๐๐๐
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔	๑๗,๒๗๐	๑๐๓,๖๒๐	๑๗,๒๗๐	๑๐๓,๗๔๐			๐	๐	๐	-	๒๐๗,๓๖๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๐	๗,๐๘๐	-	-	-	๗,๐๘๐	๒๑๔,๔๔๐
บุคลากร ๖ว	๒๓,๓๗๐	๑๔๐,๒๒๐	๒๓,๕๕๐	๑๔๑,๓๐๐			๐	๐	๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๒๔,๔๙๐	๙๔๐	๑๑,๒๘๐	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๒๙๒,๘๐๐
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕	๒๑,๘๘๐	๑๓๑,๒๘๐	๒๑,๘๘๐	๑๓๑,๒๘๐			๐	๐	๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๒,๖๐๐	๗๒๐	๘,๖๔๐	-	-	-	๘,๖๔๐	๒๗๑,๒๐๐
นิคมกร ๖ว	๒๒,๐๔๐	๑๓๒,๒๔๐	๒๒,๑๗๐	๑๓๓,๐๒๐			๐	๐	๐	-	๒๖๕,๒๖๐	๒๓,๐๘๐	๙๑๐	๑๐,๘๒๐	-	-	-	๑๐,๘๒๐	๒๗๖,๐๘๐
นักพัฒนาชุมชน ๖ว	๒๓,๓๗๐	๑๔๐,๒๒๐	๒๓,๕๕๐	๑๔๑,๓๐๐			๐	๐	๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๒๔,๔๙๐	๙๔๐	๑๑,๒๘๐	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๒๙๒,๘๐๐
เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๑๑,๙๕๐	๗๑,๗๐๐	๑๑,๙๖๐	๗๑,๗๖๐			๐	๑,๓๒๕	๑๕๕๐๐	๑๕,๙๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๒,๔๗๐	๕๑๐	๖,๑๒๐	-	-	-	๖,๑๒๐	๑๖๕,๘๘๐
ลูกจ้างประจำ																			
หัวหน้าหมวดรถยนต์	๒๒,๙๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๒๒,๙๘๐	๑๓๗,๘๘๐			๐	๐	๐	-	๒๗๕,๗๖๐	๒๓,๗๑๐	๗๓๐	๘,๗๖๐	-	-	-	๘,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
พนักงานขับรถยนต์	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐
พนักงานดับเพลิง	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐
พนักงานดับเพลิง	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๙,๗๘๐	๓๘๐	๔,๕๖๐	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๔๑,๓๖๐
พนักงานดับเพลิง	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๙,๗๘๐	๓๘๐	๔,๕๖๐	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๔๑,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
การโรง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
การโรง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐

ตำแหน่ง (เดิม) ระดับ	(๑) เงินเดือน (เดิม) บัญชี ๔		(๒) เงินเดือน (ใหม่) บัญชี ๕		(๓) เงินเพิ่ม						ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๕๙ (๑+๒+๓)	(๕) ขั้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น) จากปี ๕๙			เงินเพิ่ม				(๘) รวม ส่วนที่เพิ่มขึ้น (๕+๖+๗)	(๙) ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๖๐ (๔+๘)
	๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๕๙		๑ เม.ย. ๕๙ - ๓๑ ก.ย. ๕๙		เงินประจำตำแหน่ง			เงินเพิ่มอื่น				๑ ต.ค. ๕๙ - ๓๑ ก.ย. ๖๐			(๖) เงินประจำตำแหน่ง		(๗) เงินเพิ่ม			
	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	๓ เดือนแรก	๔ เดือนหลัง	รวม	ที่ได้รับ	รวม	รวม		ที่ได้รับ	ผลต่าง	รวม ๑๒ ต.	ที่ได้รับ	รวม ๓ ต.	ที่ได้รับ	รวม ๑๒ ต.		
กองคลัง																				
ผู้อำนวยการกองคลัง ๘	๓๔,๔๓๐	๒๐๖,๕๕๐	๓๔,๔๓๐	๒๐๖,๕๕๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๕๕๗,๕๖๐	๓๕,๗๖๐	๑๓๓๐	๑๕,๙๖๐			-	๑๕,๙๖๐	๕๖๓,๕๒๐	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ๗	๒๙,๖๘๐	๑๗๘,๐๘๐	๒๙,๖๘๐	๑๗๘,๐๘๐		๑,๕๐๐	๑๓,๕๐๐		๐	๑๓,๕๐๐	๓๖๙,๖๖๐	๓๐,๗๙๐	๑๑๑๐	๑๓,๓๒๐	๑,๕๐๐	๔,๕๐๐	-	๑๗,๘๒๐	๓๘๗,๔๘๐	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ๖	๒๒,๙๒๐	๑๓๗,๕๒๐	๒๓,๐๘๐	๑๓๘,๔๘๐		๑,๕๐๐	๑๓,๕๐๐		๐	๑๓,๕๐๐	๒๘๙,๕๐๐	๒๔,๐๑๐	๙๓๐	๑๑,๑๖๐	๑,๕๐๐	๔,๕๐๐	-	๑๕,๖๖๐	๓๐๕,๑๖๐	
นักวิชาการคลัง ๕	๒๑,๘๘๐	๑๓๑,๒๘๐	๒๑,๘๘๐	๑๓๑,๒๘๐			๐		๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๒,๖๐๐	๗๒๐	๘,๖๔๐		-	-	๘,๖๔๐	๒๗๑,๒๐๐	
นักวิชาการพัสดุ ๕	๒๑,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๒๑,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐			๐		๐	-	๒๕๘,๐๐๐	๒๒,๒๓๐	๗๓๐	๘,๗๖๐		-	-	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒	๑๒,๖๕๐	๗๕,๙๐๐	๑๒,๗๓๐	๗๖,๓๘๐			๐	๕๕๕	๖๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๕๘,๙๔๐	๑๓,๒๓๐	๕๐๐	๖,๐๐๐		-	-	๖,๐๐๐	๑๖๔,๙๔๐	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖	๒๕,๖๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๒๕,๖๖๐	๑๕๓,๙๖๐			๐		๐	-	๓๐๗,๙๒๐	๒๖,๕๘๐	๙๒๐	๑๑,๐๔๐		-	-	๑๑,๐๔๐	๓๑๘,๙๖๐	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕	๑๗,๘๙๐	๑๐๗,๓๔๐	๑๘,๐๖๐	๑๐๘,๓๖๐			๐		๐	-	๒๑๕,๗๐๐	๑๘,๘๑๐	๗๕๐	๙,๐๐๐		-	-	๙,๐๐๐	๒๒๔,๗๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐		-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐		-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐		-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
นักการ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-			-	-		๑๒๐,๐๐๐	
กองช่าง																				
ผู้อำนวยการกองช่าง ๘	๔๔,๑๓๐	๒๖๙,๗๘๐	๔๔,๑๓๐	๒๖๙,๗๘๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๖๖๓,๙๖๐	๔๕,๗๕๐	๑๖๒๐	๑๙,๔๔๐		-	-	๑๙,๔๔๐	๖๘๓,๔๐๐	
วิศวกรไฟฟ้า ๔	๑๙,๑๐๐	๑๑๔,๖๐๐	๑๙,๑๖๐	๑๑๔,๙๖๐			๐		๐	-	๒๒๙,๕๖๐	๑๙,๘๐๐	๖๔๐	๗,๖๘๐		-	-	๗,๖๘๐	๒๓๗,๒๔๐	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓	๑๔,๕๖๐	๘๗,๓๖๐	๑๔,๕๗๐	๘๗,๔๒๐			๐		๐	-	๑๗๔,๗๘๐	๑๕,๑๔๐	๕๗๐	๖,๘๘๐		-	-	๖,๘๘๐	๑๘๑,๖๒๐	
นายช่างโยธา ๓	๑๕,๐๖๐	๙๐,๓๖๐	๑๕,๑๔๐	๙๐,๘๔๐			๐		๐	๑๕,๗๒๐	๑๙๖,๙๒๐	๑๕,๗๒๐	๕๘๐	๖,๙๖๐		-	-	๖,๙๖๐	๒๐๓,๘๘๐	
นายช่างโยธา ๒	๑๒,๑๘๐	๗๓,๐๘๐	๑๒,๒๒๐	๗๓,๓๒๐			๐	๑,๐๖๕	๑๒,๗๘๐	๑๒,๗๘๐	๑๕๙,๑๘๐	๑๒,๗๓๐	๕๑๐	๖,๑๒๐		-	-	๖,๑๒๐	๑๖๕,๓๐๐	
ลูกจ้างประจำ																				
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๒๐,๐๔๐	๑๒๐,๒๔๐	๒๐,๐๔๐	๑๒๐,๒๔๐			๐		๐	-	๒๔๐,๔๘๐	๒๐,๖๘๐	๖๔๐	๗,๖๘๐		-	-	๗,๖๘๐	๒๔๘,๑๖๐	
ผู้ช่วยช่างประปา	๑๙,๔๑๐	๑๑๖,๔๑๐	๑๙,๔๑๐	๑๑๖,๔๑๐			๐		๐	-	๒๓๒,๙๒๐	๒๐,๐๔๐	๖๓๐	๗,๕๖๐		-	-	๗,๕๖๐	๒๔๐,๔๘๐	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๖,๖๕๐	๙๙,๙๐๐	๑๖,๖๕๐	๙๙,๙๐๐			๐		๐	-	๑๙๙,๘๐๐	๑๗,๒๗๐	๖๒๐	๗,๔๔๐		-	-	๗,๔๔๐	๒๐๗,๒๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
พนักงานขับรถยนต์	๑๑,๕๑๐	๖๙,๐๖๐	๑๑,๕๑๐	๖๙,๐๖๐			๐	๑,๗๗๕	๒๑๓๐๐	๒๑,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๑,๙๘๐	๔๗๐	๕,๖๔๐		-	-	๕,๖๔๐	๑๖๖,๐๖๐	
พนักงานขับรถยนต์	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐		-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	
ช่างก่อสร้าง	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐		-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐	
ช่างก่อสร้าง	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐		-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐	
ช่างก่อสร้าง	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐		-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐	
ช่างก่อสร้าง	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๙,๗๘๐	๓๘๐	๔,๕๖๐		-	-	๔,๕๖๐	๑๔๑,๓๖๐	
ช่างก่อสร้าง	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๙,๗๘๐	๓๘๐	๔,๕๖๐		-	-	๔,๕๖๐	๑๔๑,๓๖๐	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๑๘,๗๒๐	๗๒๐	๘,๖๔๐		-	-	๘,๖๔๐	๒๔๘,๖๔๐	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๐,๙๑๐	๖๕,๔๖๐	๑๐,๙๑๐	๖๕,๔๖๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๙๒๐	๑๑,๓๕๐	๔๔๐	๕,๒๘๐		-	-	๕,๒๘๐	๑๖๖,๒๐๐	

ตำแหน่ง (เดิม) ระดับ	(๑) เงินเดือน (เดิม) บัญชี ๔		(๒) เงินเดือน (ใหม่) บัญชี ๕		(๓) เงินเพิ่ม					ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๕๙ (๑+๒+๓)	(๕) ขั้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น) จากปี ๕๙			เงินเพิ่ม				รวม ส่วนที่เพิ่มขึ้น (๕+๖+๗)	ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๖๐ (๔+๘)	
	๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๕๙		๑ เม.ย. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๕๙		เงินประจำตำแหน่ง			เงินเพิ่มอื่น			๑ ต.ค. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๐			(๖) เงินประจำตำแหน่ง		(๗) เงินเพิ่ม				
	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	๓ เดือนแรก	๙ เดือนหลัง	รวม	ที่ได้รับ	รวม		รวม	ที่ได้รับ	ผลต่าง	รวม ๑๒ ต.	ที่ได้รับ	รวม ๓ ต.	ที่ได้รับ			รวม ๑๒ ต.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑๑,๐๗๐	๖๖,๔๒๐	๑๑,๐๗๐	๖๖,๔๒๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๑,๕๒๐	๔๕๐	๕,๔๐๐	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๒๔๐	
ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	
ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
นักรการ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ๘	๔๔,๙๓๐	๒๖๙,๕๘๐	๔๔,๙๓๐	๒๖๙,๕๘๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๓๓๔,๔๐๐	๐	๓๓๔,๔๐๐	๖๗๓,๕๖๐	๔๖,๕๖๐	๑๖๓๐	๑๙,๕๖๐	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ ๗	๒๙,๑๑๐	๑๗๖,๖๖๐	๒๙,๑๑๐	๑๗๖,๖๖๐		๑,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๐	๑๓,๕๐๐	๓๖๒,๘๒๐	๓๐,๒๒๐	๑๑๑๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๔๔๐	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕	๒๐,๔๐๐	๑๒๒,๔๐๐	๒๐,๔๔๐	๑๒๒,๖๔๐			๐		๐	-	๒๔๕,๐๔๐	๒๒,๑๔๐	๗๐๐	๘,๔๐๐	-	-	-	๘,๔๐๐	๒๕๓,๔๔๐	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๕	๒๑,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๒๑,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐			๐		๐	-	๒๕๘,๐๐๐	๒๒,๒๓๐	๗๓๐	๘,๗๖๐	-	-	-	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	
ลูกจ้างประจำ																				
หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	๑๘,๑๙๐	๑๐๙,๑๔๐	๑๘,๑๙๐	๑๐๙,๑๔๐			๐		๐	-	๒๐๘,๒๘๐	๑๘,๗๙๐	๖๐๐	๗,๒๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๒๒๕,๔๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
คนงานประจำรถขยะ	๑๑,๓๐๐	๖๗,๘๐๐	๑๑,๓๐๐	๖๗,๘๐๐			๐	๑,๙๘๕	๒๓,๘๒๐	๒๓,๘๒๐	๑๕๙,๔๒๐	๑๑,๗๖๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๙๔๐	
คนงานประจำรถขยะ	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐	๑๑,๐๘๐	๖๖,๔๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๑,๕๓๐	๔๕๐	๕,๔๐๐	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๓๖๐	
คนงานประจำรถขยะ	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	
คนงานประจำรถขยะ	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	
คนงานประจำรถขยะ	๑๐,๘๘๐	๖๕,๒๘๐	๑๐,๘๘๐	๖๕,๒๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๑,๓๒๐	๔๔๐	๕,๒๘๐	-	-	-	๕,๒๘๐	๑๕๙,๘๔๐	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑๑,๐๗๐	๖๖,๔๒๐	๑๑,๐๗๐	๖๖,๔๒๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๑,๕๒๐	๔๕๐	๕,๔๐๐	-	-	-	๕,๔๐๐	๑๖๒,๒๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
นักรการ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	

ตำแหน่ง (เดิม) ระดับ	(๑) เงินเดือน (เดิม) บัญชี ๔		(๒) เงินเดือน (ใหม่) บัญชี ๕		(๓) เงินเพิ่ม			ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๕๙ (๑+๒+๓)	(๕) ขั้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น) จากปี ๕๙			เงินเพิ่ม				รวม ส่วนที่เพิ่มขึ้น (๕+๖+๗)	ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๖๐ (๔+๘)		
	๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๕๙		๑ เม.ย. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๕๙		เงินประจำตำแหน่ง				เงินเพิ่มอื่น		๑ ต.ค. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๐			(๖) เงินประจำตำแหน่ง				(๗) เงินเพิ่ม	
	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	๓ เดือนแรก	๙ เดือนหลัง	รวม		ที่ได้รับ	รวม	ที่ได้รับ	ผลต่าง	รวม ๑๒ ต.	ที่ได้รับ	รวม ๓ ต.			ที่ได้รับ	รวม ๑๒ ต.
กองการศึกษา																			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘	๒๘,๓๕๐	๑๗๐,๑๐๐	๒๘,๓๕๐	๑๗๐,๑๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๔๗๔,๖๐๐	๒๙,๕๑๐	๑๑๖๐	๑๓,๙๒๐	-	-	๑๓,๙๒๐	๔๘๘,๕๒๐		
นักวิชาการศึกษา ๕	๒๑,๘๘๐	๑๓๐,๒๘๐	๒๑,๘๘๐	๑๓๐,๒๘๐			๐	๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๒,๖๐๐	๗๒๐	๘,๖๔๐	-	-	๘,๖๔๐	๒๗๑,๒๐๐		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕	๒๑,๑๔๐	๑๒๖,๘๔๐	๒๑,๑๔๐	๑๒๖,๘๔๐			๐	๐	-	๒๕๓,๖๘๐	๒๑,๘๘๐	๗๔๐	๘,๘๘๐	-	-	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐		
นักวิชาการพัสดุ ๕	๒๑,๘๘๐	๑๓๐,๒๘๐	๒๑,๘๘๐	๑๓๐,๒๘๐			๐	๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๒,๖๐๐	๗๒๐	๘,๖๔๐	-	-	๘,๖๔๐	๒๗๑,๒๐๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
นักการ	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐		
โรงเรียนเทศบาล ๑																			
(พนักงานราชการบัวรอง)																			
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ค.ศ.๓	๖๐,๑๕๐	๓๖๐,๙๐๐	๖๐,๑๕๐	๓๖๐,๙๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๘๕๖,๒๐๐	๖๒,๑๐๐	๑๙,๕๐๐	๒๓,๔๐๐	-	-	๒๓,๔๐๐	๘๙๙,๖๐๐		
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ค.ศ.๒	๒๘,๕๕๐	๑๗๑,๕๔๐	๒๘,๕๕๐	๑๗๑,๕๔๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๕,๐๘๐	๒๙,๖๘๐	๑๑๐๐	๑๓,๒๐๐	-	-	๑๓,๒๐๐	๓๙๘,๒๘๐		
ครูชำนาญการพิเศษ ค.ศ.๓	๖๒,๗๖๐	๓๗๖,๕๖๐	๖๒,๗๖๐	๓๗๖,๕๖๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๘๘๗,๕๒๐	๖๔,๘๖๐	๒๑๐๐	๒๕,๒๐๐	-	-	๒๕,๒๐๐	๙๑๓,๗๒๐		
ครูชำนาญการพิเศษ ค.ศ.๓	๔๓,๐๘๐	๒๕๘,๔๘๐	๔๓,๐๘๐	๒๕๘,๔๘๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๖๕๑,๓๖๐	๔๔,๕๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๗,๗๖๐	-	-	๑๗,๗๖๐	๖๖๙,๑๒๐		
ครูชำนาญการพิเศษ ค.ศ.๓	๓๒,๕๑๐	๑๙๕,๐๖๐	๓๒,๕๑๐	๑๙๕,๐๖๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๐	๑๓๔,๔๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๓๓,๘๐๐	๑๒,๙๐๐	๑๕,๘๘๐	-	-	๑๕,๘๘๐	๕๕๐,๐๐๐		
ครูชำนาญการ ค.ศ.๒	๔๗,๖๖๐	๒๘๕,๙๖๐	๔๗,๖๖๐	๒๘๕,๙๖๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒,๐๐๐	๖๑๓,๙๒๐	๔๙,๔๒๐	๑๗,๖๐๐	๒๑,๒๒๐	-	-	๒๑,๒๒๐	๖๓๕,๐๔๐		
ครูชำนาญการ ค.ศ.๒	๒๕,๔๔๐	๑๕๒,๖๔๐	๒๕,๔๔๐	๑๕๒,๖๔๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒,๐๐๐	๓๔๗,๒๘๐	๒๖,๕๕๐	๑๐,๑๐๐	๑๒,๒๒๐	-	-	๑๒,๒๒๐	๓๕๙,๔๐๐		
ครูชำนาญการ ค.ศ.๒	๒๔,๘๔๐	๑๔๖,๖๔๐	๒๔,๘๔๐	๑๔๖,๖๔๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒,๐๐๐	๓๓๕,๒๘๐	๒๕,๔๔๐	๑๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๔๗,๒๘๐		
ครูชำนาญการ ค.ศ.๒	๒๔,๙๓๐	๑๔๘,๕๘๐	๒๔,๙๓๐	๑๔๘,๕๘๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒,๐๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๙๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๕๓,๑๖๐		
ครูชำนาญการ ค.ศ.๒	๒๓,๙๔๐	๑๔๓,๖๔๐	๒๓,๙๔๐	๑๔๓,๖๔๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒,๐๐๐	๓๒๙,๒๘๐	๒๔,๙๓๐	๙,๙๐๐	๑๑,๘๘๐	-	-	๑๑,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐		
ครูชำนาญการ ค.ศ.๒	๒๔,๙๓๐	๑๔๘,๕๘๐	๒๔,๙๓๐	๑๔๘,๕๘๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๒,๐๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๙๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๓๕๓,๑๖๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐			๐	๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๒,๐๐๐	๘,๕๐๐	๑๐,๒๐๐	-	-	๑๐,๒๐๐	๒๖๔,๐๐๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๒,๔๕๐	๑๓๔,๗๐๐	๒๒,๔๕๐	๑๓๔,๗๐๐			๐	๐	-	๒๖๙,๔๐๐	๒๓,๓๖๐	๙,๑๐๐	๑๐,๙๒๐	-	-	๑๐,๙๒๐	๒๘๐,๓๒๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐			๐	๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๒,๐๐๐	๘,๕๐๐	๑๐,๒๐๐	-	-	๑๐,๒๐๐	๒๖๔,๐๐๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๓,๓๖๐	๑๔๐,๑๖๐	๒๓,๓๖๐	๑๔๐,๑๖๐			๐	๐	-	๒๘๐,๓๒๐	๒๔,๒๙๐	๙,๓๐๐	๑๑,๑๖๐	-	-	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๔๘๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐			๐	๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๒,๐๐๐	๘,๕๐๐	๑๐,๒๐๐	-	-	๑๐,๒๐๐	๒๖๔,๐๐๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๒,๔๕๐	๑๓๔,๗๐๐	๒๒,๔๕๐	๑๓๔,๗๐๐			๐	๐	-	๒๖๙,๔๐๐	๒๓,๓๖๐	๙,๑๐๐	๑๐,๙๒๐	-	-	๑๐,๙๒๐	๒๘๐,๓๒๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๒,๘๘๐	๑๓๗,๓๔๐	๒๒,๘๘๐	๑๓๗,๓๔๐			๐	๐	-	๒๗๔,๖๘๐	๒๓,๘๘๐	๙,๒๐๐	๑๑,๐๔๐	-	-	๑๑,๐๔๐	๒๘๕,๗๒๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๑,๕๗๐	๑๒๙,๔๒๐	๒๑,๕๗๐	๑๒๙,๔๒๐			๐	๐	-	๒๕๘,๘๘๐	๒๒,๔๕๐	๘,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	-	-	๑๐,๕๖๐	๒๖๙,๔๐๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๓,๓๖๐	๑๔๐,๑๖๐	๒๓,๓๖๐	๑๔๐,๑๖๐			๐	๐	-	๒๘๐,๓๒๐	๒๔,๒๙๐	๙,๓๐๐	๑๑,๑๖๐	-	-	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๔๘๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๒,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐			๐	๐	-	๒๖๔,๐๐๐	๒๒,๘๘๐	๙,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	-	-	๑๑,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๐,๗๔๐	๑๒๘,๔๔๐	๒๐,๗๔๐	๑๒๘,๔๔๐			๐	๐	-	๒๕๘,๘๘๐	๒๑,๕๗๐	๘,๘๘๐	๙,๙๖๐	-	-	๙,๙๖๐	๒๕๘,๘๘๐		
ครู ค.ศ.๑	๑๙,๙๒๐	๑๒๙,๕๒๐	๑๙,๙๒๐	๑๒๙,๕๒๐			๐	๐	-	๒๕๓,๐๔๐	๒๐,๗๔๐	๘,๒๐๐	๙,๘๘๐	-	-	๙,๘๘๐	๒๕๘,๘๘๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐	๒๐,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐			๐	๐	-	๒๕๓,๘๘๐	๒๑,๕๕๐	๘,๘๘๐	๙,๙๖๐	-	-	๙,๙๖๐	๒๕๓,๘๘๐		
ครู ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐	๒๐,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐			๐	๐	-	๒๕๓,๘๘๐	๒๑,๕๕๐	๘,๘๘๐	๙,๙๖๐	-	-	๙,๙๖๐	๒๕๓,๘๘๐		

ตำแหน่ง (เดิม) ระดับ	(๑) เงินเดือน (เดิม) บัญชี ๔		(๒) เงินเดือน (ใหม่) บัญชี ๕		(๓) เงินเพิ่ม					ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๕๙ (๑+๒+๓)	(๕) ขั้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น) จากปี ๕๙			เงินเพิ่ม				รวม ส่วนที่เพิ่มขึ้น (๕+๖+๗)	ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๖๐ (๔+๘)	
	๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๕๙		๑ เม.ย. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๕๙		เงินประจำตำแหน่ง			เงินเพิ่มอื่น			๑ ต.ค. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๐			(๖) เงินประจำตำแหน่ง		(๗) เงินเพิ่ม				
	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	๓ เดือนแรก	๙ เดือนหลัง	รวม	ที่ได้รับ	รวม		รวม	ที่ได้รับ	ผลต่าง	รวม ๑๒ ต.	ที่ได้รับ	รวม ๓ ต.	ที่ได้รับ			รวม ๑๒ ต.
ครู ค.ศ.๑	๑๘,๒๗๐	๑๐๙,๖๒๐	๑๘,๒๗๐	๑๐๙,๖๒๐			๐		๐	-	๒๑๙,๒๔๐	๑๙,๑๐๐	๘๓๐	๙,๙๖๐	-	-	-	๙,๙๖๐	๒๒๙,๒๐๐	
ครู ค.ศ.๑	๒๐,๗๔๐	๑๒๔,๔๔๐	๒๐,๗๔๐	๑๒๔,๔๔๐			๐		๐	-	๒๔๘,๘๘๐	๒๑,๕๗๐	๘๓๐	๙,๙๖๐	-	-	-	๙,๙๖๐	๒๕๘,๘๔๐	
ครู ค.ศ.๑	๑๘,๖๙๐	๑๑๒,๑๔๐	๑๘,๖๙๐	๑๑๒,๑๔๐			๐		๐	-	๒๒๔,๒๘๐	๑๙,๕๑๐	๘๒๐	๙,๘๘๐	-	-	-	๙,๘๘๐	๒๓๔,๑๒๐	
ครู ค.ศ.๑	๑๘,๖๙๐	๑๑๒,๑๔๐	๑๘,๖๙๐	๑๑๒,๑๔๐			๐		๐	-	๒๒๔,๒๘๐	๑๙,๕๑๐	๘๒๐	๙,๘๘๐	-	-	-	๙,๘๘๐	๒๓๔,๑๒๐	
ลูกจ้างประจำ																				
พนักงานขับรถยนต์	๑๗,๘๘๐	๑๐๗,๒๘๐	๑๗,๘๘๐	๑๐๗,๒๘๐			๐		๐	-	๒๑๔,๕๖๐	๑๘,๘๘๐	๖๐๐	๗,๒๐๐	-	-	-	๗,๒๐๐	๒๒๑,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑๐,๕๒๐	๖๓,๑๒๐	๑๐,๕๒๐	๖๓,๑๒๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๐,๙๕๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๕,๘๐๐	
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๙,๗๘๐	๓๘๐	๔,๕๖๐	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๔๑,๙๖๐	
ผู้ช่วยครู	๑๗,๗๐๐	๑๐๖,๒๐๐	๑๗,๗๐๐	๑๐๖,๒๐๐			๐		๐	-	๒๑๒,๔๐๐	๑๘,๔๑๐	๗๑๐	๘,๕๒๐	-	-	-	๘,๕๒๐	๒๒๐,๙๒๐	
พนักงานขับรถยนต์	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๙,๔๐๐	๕๖,๔๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๙,๗๘๐	๓๘๐	๔,๕๖๐	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๔๑,๙๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
ภารโรง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
ภารโรง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
ครูอัตราจ้าง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
ครูอัตราจ้าง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
ครูอัตราจ้าง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
ครูอัตราจ้าง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพระเหลงทิพย์																				
ครู ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐	๒๑,๑๕๐	๑๒๖,๙๐๐			๐		๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๒,๐๐๐	๘๕๐	๑๐,๒๐๐	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๒๖๔,๐๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
ผู้ดูแลเด็ก	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
ภารโรง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งฟ้าด																				
ครู ค.ศ.๑	๑๙,๕๑๐	๑๑๗,๐๖๐	๑๙,๕๑๐	๑๑๗,๐๖๐			๐		๐	-	๒๓๔,๑๒๐	๒๐,๓๒๐	๘๑๐	๙,๗๒๐	-	-	-	๙,๗๒๐	๒๔๓,๘๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
ผู้ดูแลเด็ก	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๖๗,๖๘๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๑,๗๔๐	๔๖๐	๕,๕๒๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้องผาย																				
ครู ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐	๒๐,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐			๐		๐	-	๒๔๓,๘๔๐	๒๑,๑๕๐	๘๓๐	๙,๙๖๐	-	-	-	๙,๙๖๐	๒๕๓,๘๐๐	
ครูผู้ช่วย	๑๗,๙๑๐	๑๐๗,๔๖๐	๑๗,๙๑๐	๑๐๗,๔๖๐			๐		๐	-	๒๑๔,๙๒๐	๑๘,๖๙๐	๗๘๐	๙,๓๖๐	-	-	-	๙,๓๖๐	๒๒๔,๒๘๐	
แม่ครัว	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐	๑๐,๗๐๐	๖๔,๒๐๐			๐	๒,๐๐๐	๒๔๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๑,๑๓๐	๔๓๐	๕,๑๖๐	-	-	-	๕,๑๖๐	๑๕๗,๕๖๐	

ตำแหน่ง (เดิม) ระดับ	(๑) เงินเดือน (เดิม) บัญชี ๔ ๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๑ มี.ค. ๕๕		(๒) เงินเดือน (ใหม่) บัญชี ๕ ๑ เม.ย. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๕๕		(๓) เงินเพิ่ม						(๔) ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๕๕ (๑+๒+๓)	(๕) ชั้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (๑ ชั้น) จากปี ๕๕ ๑ ต.ค. ๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๐			เงินเพิ่ม				(๘) รวม ส่วนที่เพิ่มขึ้น (๕+๖+๗)	(๙) ค่าใช้จ่าย รวมทั้งปี ของปี ๖๐ (๔+๘)
					เงินประจำตำแหน่ง			เงินเพิ่มอื่น					(๖) เงินประจำตำแหน่ง		(๗) เงินเพิ่ม					
	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	ที่ได้รับ	รวม ๖ เดือน	๓ เดือนแรก	๙ เดือนหลัง	รวม	ที่ได้รับ	รวม	รวม		ที่ได้รับ	ผลต่าง	รวม ๑๒ ค.	ที่ได้รับ	รวม ๓ ค.	ที่ได้รับ	รวม ๑๒ ค.		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นแหวนทอง																				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๐		๐	-	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๗๒๐	๗๒๐	๘,๖๔๐	-		-	๘,๖๔๐	๒๒๔,๖๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
ภารโรง	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	๕๔,๐๐๐			๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		๐	-	-		-	-	๑๒๐,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๗๖๗,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗๖๗,๖๔๐	๒๘,๘๐๐	-	๗๖๗,๖๔๐	๗๙๖,๔๔๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๗๒๒,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗๒๒,๕๒๐	๑๙,๙๒๐	-	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																	
๓	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	๑	๑	๗๒๒,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗๒๒,๕๒๐	๑๙,๙๒๐	-	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	
๔	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่าง
๕	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๐๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๐๖,๐๖๐	๑๖,๒๖๐	-	๓๐๖,๐๖๐	๓๒๒,๓๒๐	
๖	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๓,๒๘๐	๑๖,๖๒๐	-	๓๒๓,๒๘๐	๓๓๙,๙๐๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	-	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๐๗,๓๖๐	๗,๐๘๐	-	๒๐๗,๓๖๐	๒๑๔,๔๔๐	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๑,๕๒๐	๑๑,๒๘๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๒๙๒,๘๐๐	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๑๑	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๖๕,๒๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๕,๒๖๐	๑๐,๙๒๐	-	๒๖๕,๒๖๐	๒๗๖,๑๘๐	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๑,๕๒๐	๑๑,๒๘๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๒๙๒,๘๐๐	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๖,๑๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๔๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๔	หัวหน้าหมวดรถยนต์	-	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	-	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐	
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)																		
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	
๒๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	ภารโรง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๖	ภารโรง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๓๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่าง
๓๑	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่าง
กองคลัง																		
๓๒	นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๑	๑	๕๔๗,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕๔๗,๕๖๐	๑๕,๙๖๐	-	๕๔๗,๕๖๐	๕๖๓,๕๒๐	
๓๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๖๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๙,๖๖๐	๑๗,๘๒๐	-	๓๖๙,๖๖๐	๓๘๗,๔๘๐	
๓๔	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๒๘๙,๕๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๙,๕๐๐	๑๕,๖๖๐	-	๒๘๙,๕๐๐	๓๐๕,๑๖๐	
๓๕	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๓๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	-	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๙๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๘,๙๔๐	๖,๐๐๐	-	๑๕๘,๙๔๐	๑๖๔,๙๔๐	
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	-	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๑๕,๗๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๕,๗๐๐	๙,๐๐๐	-	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๔,๗๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔	นักการ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	
กองช่าง																		
๔๕	นักบริหารงานช่าง	กลาง	๑	๑	๖๖๓,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖๖๓,๙๖๐	๑๙,๔๔๐	-	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	
๔๖	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่าง
๔๗	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่าง
๔๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๔๙	วิศวกรไฟฟ้า	ปก.	๑	๑	๒๒๙,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๒๙,๕๖๐	๗,๖๘๐	-	๒๒๙,๕๖๐	๒๓๗,๒๔๐	
๕๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๗๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๗๔,๗๘๐	๖,๘๔๐	-	๑๗๔,๗๘๐	๑๘๑,๖๒๐	
๕๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๙๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	-	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๓,๘๘๐	
๕๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๑๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๑๘๐	๖,๑๒๐	-	๑๕๙,๑๘๐	๑๖๕,๓๐๐	
๕๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
ลูกจ้างประจำ																		
๕๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	-	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	
๕๕	ผู้ช่วยช่างประปา	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๓๒,๙๒๐	๗,๕๖๐	-	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	-	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๔๒๐	๕,๖๔๐	-	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๕,๐๖๐	
๕๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐	
๕๙	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐	
๖๐	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐	
๖๑	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐	
๖๒	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	
๖๓	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	
๖๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๒๔๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๐,๐๐๐	๘,๖๔๐	-	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๘,๖๔๐	
๖๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๔,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๔,๙๒๐	๕,๒๘๐	-	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๐,๒๐๐	
๖๖	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๘๔๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๒,๒๔๐	
๖๗	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐	
๖๘	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)																		
๖๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๗๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๗๒	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	ว่าง	
๗๓	นักการ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๗๔	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๑	๑	๖๗๓,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖๗๓,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	-	๖๗๓,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐		
๗๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๘๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๒,๘๒๐	๑๓,๓๒๐	-	๓๖๒,๘๒๐	๓๗๖,๑๔๐		
๗๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๐๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๕,๐๔๐	๘,๔๐๐	-	๒๔๕,๐๔๐	๒๕๓,๔๔๐		
๗๗	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	-	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐		
๗๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
	ลูกจ้างประจำ																		
๗๙	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	-	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๔๒๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	๑๖๔,๙๔๐		
๘๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๙๖๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๒,๓๖๐		
๘๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐		
๘๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐		
๘๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๔,๕๖๐	๕,๒๘๐	-	๑๕๔,๕๖๐	๑๕๙,๘๔๐		
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐		
๘๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๖,๘๔๐	๕,๔๐๐	-	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๒,๒๔๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๗	นักการ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๘๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๘๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ)																		
๙๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๙๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๙๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๙๓	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๙๔	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๙๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๙๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
กองการศึกษา																		
๙๗	นักบริหารงานการศึกษา	กลาง	๑	๑	๔๗๔,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔๗๔,๖๐๐	๑๓,๙๒๐	-	๔๗๔,๖๐๐	๔๘๘,๕๒๐	
๙๘	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่าง
๙๙	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๑๐๐	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	-	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๑๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๐๒	นักการ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
โรงเรียนเทศบาล ๑																		
(หึ่งฟ้าบรรณารักษ์บำรุง)																		
๑๐๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๓	๑	๑	๘๕๖,๒๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๘๕๖,๒๐๐	๒๓,๔๐๐	-	๘๕๖,๒๐๐	๘๗๙,๖๐๐	เงินอุดหนุน
๑๐๔	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๘๕,๐๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๘๕,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	-	๓๘๕,๐๘๐	๓๙๘,๒๘๐	เงินอุดหนุน
๑๐๕	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๑	๑	๘๘๗,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๘๘๗,๕๒๐	๒๕,๒๐๐	-	๘๘๗,๕๒๐	๙๑๒,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๑๐๖	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๑	๑	๔๖๙,๕๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๔๖๙,๕๐๐	๒๓,๘๒๐	-	๔๖๙,๕๐๐	๔๙๓,๓๒๐	ว่าง/เงินอุดหนุน
๑๐๗	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๑	๑	๖๕๑,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖๕๑,๓๖๐	๑๗,๗๖๐	-	๖๕๑,๓๖๐	๖๖๙,๑๒๐	เงินอุดหนุน
๑๐๘	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๑	๑	๕๒๔,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕๒๔,๕๒๐	๑๕,๔๘๐	-	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๐๙	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑	๑	๖๑๓,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖๑๓,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	-	๖๑๓,๙๒๐	๖๓๕,๐๔๐	เงินอุดหนุน
๑๑๐	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๔๗,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๔๗,๒๘๐	๑๒,๑๒๐	-	๓๔๗,๒๘๐	๓๕๙,๔๐๐	เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	
๑๑๑	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๓๕,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๓๕,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๒๘๐	๓๔๗,๒๘๐	เงินอุดหนุน
๑๑๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๔๑,๑๖๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๓,๑๖๐	เงินอุดหนุน
๑๑๓	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๒๙,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๙,๒๘๐	๑๑,๘๘๐	-	๓๒๙,๒๘๐	๓๔๑,๑๖๐	เงินอุดหนุน
๑๑๔	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๔๑,๑๖๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๓,๑๖๐	เงินอุดหนุน
๑๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๓,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๑๖	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๖๙,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๙,๔๐๐	๑๐,๙๒๐	-	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	เงินอุดหนุน
๑๑๗	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๓,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๑๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๘๐,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๐,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	-	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๔๘๐	เงินอุดหนุน
๑๑๙	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๓,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๒๐	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๖๙,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๙,๔๐๐	๑๐,๙๒๐	-	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	เงินอุดหนุน
๑๒๑	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๗๔,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๗๔,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	-	๒๗๔,๖๘๐	๒๘๕,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๑๒๒	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๘,๘๔๐	๑๐,๕๖๐	-	๒๕๘,๘๔๐	๒๖๙,๔๐๐	เงินอุดหนุน
๑๒๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๘๐,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๐,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	-	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๔๘๐	เงินอุดหนุน
๑๒๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๖๔,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๖๔,๐๐๐	๑๑,๗๖๐	-	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๕,๗๖๐	เงินอุดหนุน
๑๒๕	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๘,๘๘๐	๙,๙๖๐	-	๒๔๘,๘๘๐	๒๕๘,๘๔๐	เงินอุดหนุน
๑๒๖	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๓๙,๐๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๓๙,๐๔๐	๙,๘๔๐	-	๒๓๙,๐๔๐	๒๔๘,๘๘๐	เงินอุดหนุน
๑๒๗	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๓,๘๔๐	๙,๙๖๐	-	๒๔๓,๘๔๐	๒๕๓,๘๐๐	เงินอุดหนุน
๑๒๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๓,๘๔๐	๙,๙๖๐	-	๒๔๓,๘๔๐	๒๕๓,๘๐๐	เงินอุดหนุน
๑๒๙	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๙,๒๔๐	๙,๙๖๐	-	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๐๐	เงินอุดหนุน
๑๓๐	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๘,๘๘๐	๙,๙๖๐	-	๒๔๘,๘๘๐	๒๕๘,๘๔๐	เงินอุดหนุน
๑๓๑	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๒๔,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๒๔,๒๘๐	๙,๘๘๐	-	๒๒๔,๒๘๐	๒๓๔,๑๒๐	เงินอุดหนุน
๑๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๒๔,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๒๔,๒๘๐	๙,๘๘๐	-	๒๒๔,๒๘๐	๒๓๔,๑๒๐	เงินอุดหนุน
๑๓๓	ครูผู้ช่วย	ค.ผ.ช.	๑	-	๒๓๘,๘๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๓๘,๘๐๐	๑๐,๑๔๐	-	๒๓๘,๘๐๐	๒๔๘,๙๔๐	ว่าง/เงินอุดหนุน
๑๓๔	ครูผู้ช่วย	ค.ผ.ช.	๑	-	๒๓๘,๘๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๓๘,๘๐๐	๑๐,๑๔๐	-	๒๓๘,๘๐๐	๒๔๘,๙๔๐	ว่าง/เงินอุดหนุน
๑๓๕	ครูผู้ช่วย	ค.ผ.ช.	๑	-	๒๓๘,๘๐๐	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๓๘,๘๐๐	๑๐,๑๔๐	-	๒๓๘,๘๐๐	๒๔๘,๙๔๐	ว่าง/เงินอุดหนุน
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๓๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๒๐๐	-	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓๗	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐	เงินอุดหนุน
๑๓๘	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๐,๒๔๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๕,๔๐๐	เงินอุดหนุน
๑๓๙	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	เงินอุดหนุน
๑๔๐	ผู้ช่วยครู	-	๑	๑	๒๑๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๒,๔๐๐	๘,๕๒๐	-	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	
๑๔๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๑,๓๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๔๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑๔๔	ครูอัตราจ้าง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๔๕	ครูอัตราจ้าง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๔๖	ครูอัตราจ้าง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๔๗	ครูอัตราจ้าง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๔๘	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านพระเจ้าทองทิพย์																		
๑๔๙	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๓,๘๐๐	๑๐,๒๐๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านทุ่งฟ้าบด																		
๑๕๒	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๓๔,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๓๔,๑๒๐	๙,๗๒๐	-	๒๓๔,๑๒๐	๒๔๓,๘๔๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๓๖๐	๕,๕๒๐	-	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๔,๘๘๐	เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐	๒๕๕๘	๒,๕๕๙	๒,๕๖๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านท้องฝาย																		
๑๕๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๓,๘๔๐	๙,๙๖๐	-	๒๔๓,๘๔๐	๒๕๓,๘๐๐		เงินอุดหนุน
๑๕๕	ครูผู้ช่วย	ค.ผ.ช.	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	-	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๔,๒๘๐		เงินอุดหนุน
๑๕๖	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐	๕,๑๖๐	-	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๗,๕๖๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านต้นแหวนหลวง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕๗	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๘,๖๔๐	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐		เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕๘	ภารโรง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
	รวม		๑๕๘	๑๕๓		-	๑๕๘	๑๕๓	-	๑๕	-	-	๓๘,๑๖๐,๐๖๐	๑,๒๒๔,๓๖๐	-	๓๘,๑๖๐,๐๖๐	๓๙,๓๘๔,๔๒๐		
	หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/ผดค./ชรก.ถ่ายโอน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร)																๑๔,๑๘๔,๔๒๐	๑๔,๗๐๒,๗๐๐	
(๑๐)	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อปท.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อปท.)																๒๓,๙๗๕,๖๔๐	๒๔,๖๘๑,๗๒๐	
(๑๑)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% (คิดจากร้อยละ ๒๐ ของค่าใช้จ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา)																๔,๖๘๐,๒๑๒	๔,๙๓๖,๓๔๔	
(๑๒)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																๒๘,๖๕๕,๘๕๒	๒๙,๖๑๘,๐๖๔	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑๒)*๑๐๐/งบประมาณปี ๕๙																๓๔.๖๗	๓๔.๑๒	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘

๑๐๙,๙๖๕,๘๓๓.๐๐

บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙

๘๒,๖๖๓,๔๗๒.๐๐

บาท

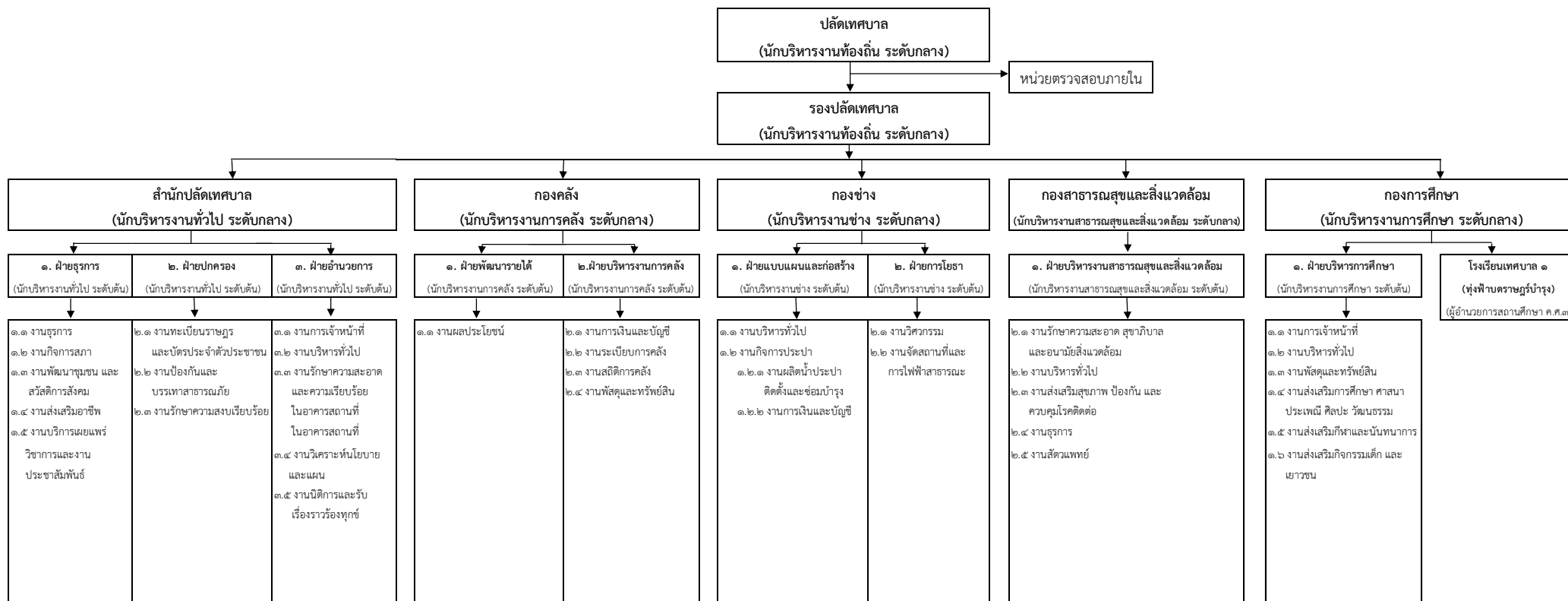
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

๘๖,๗๙๖,๖๔๕.๖๐

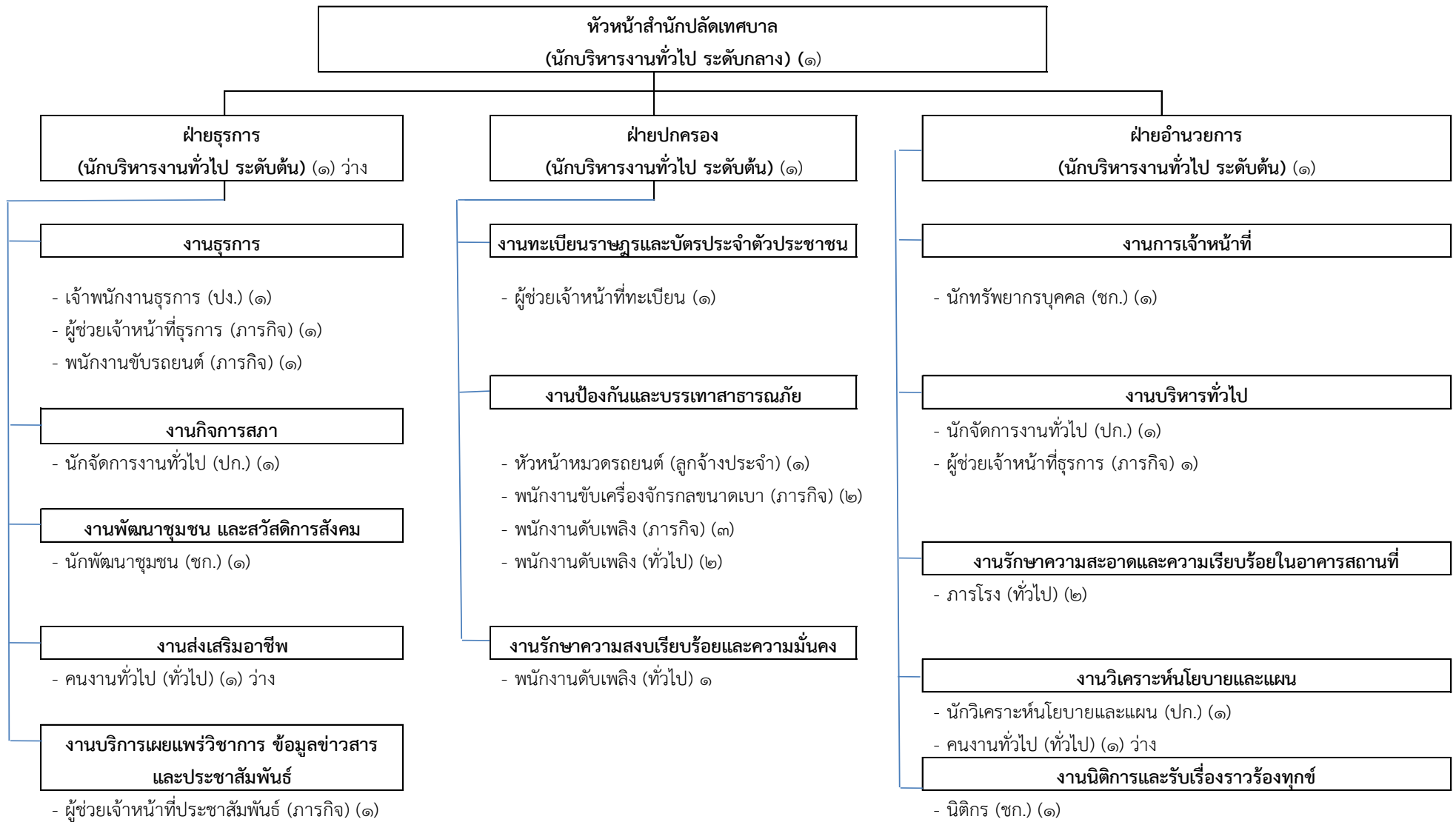
บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

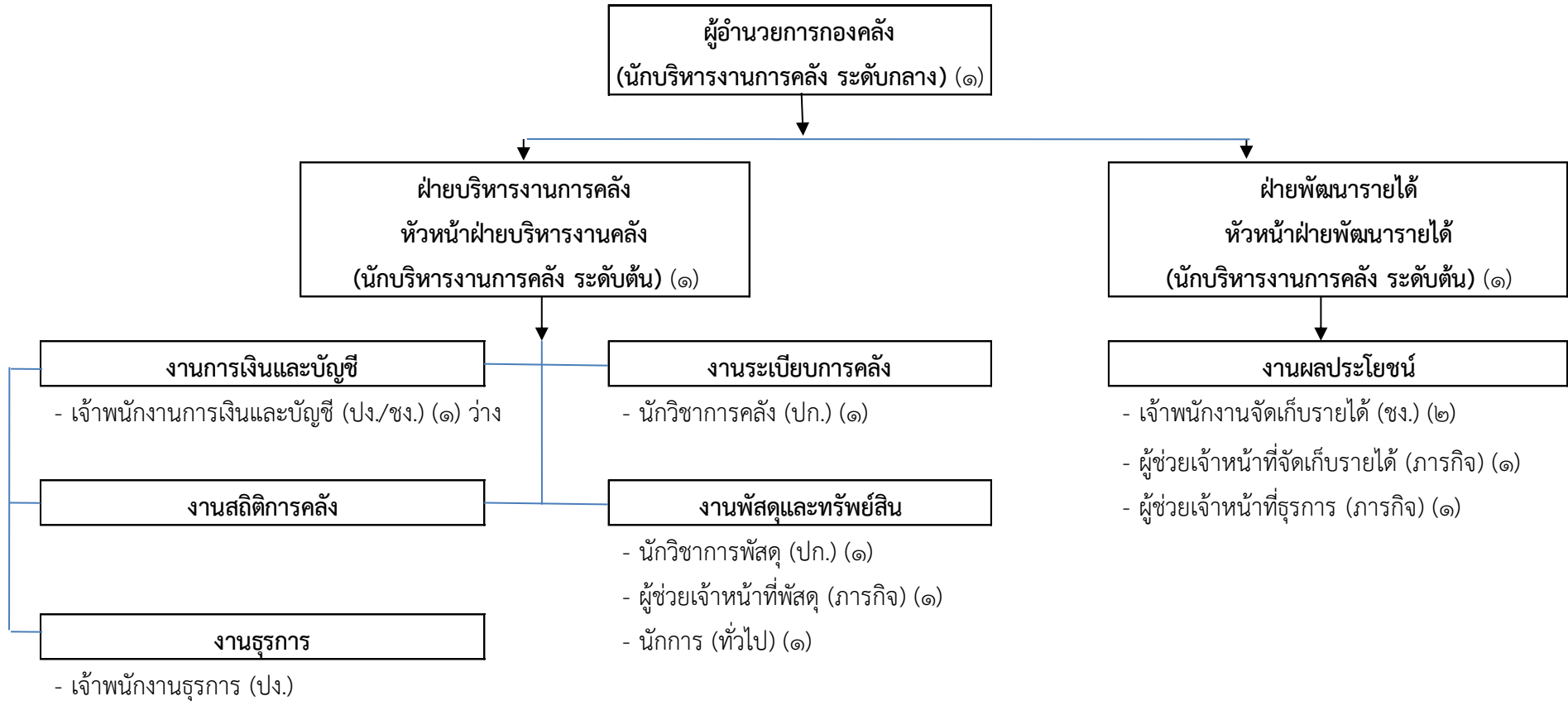


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



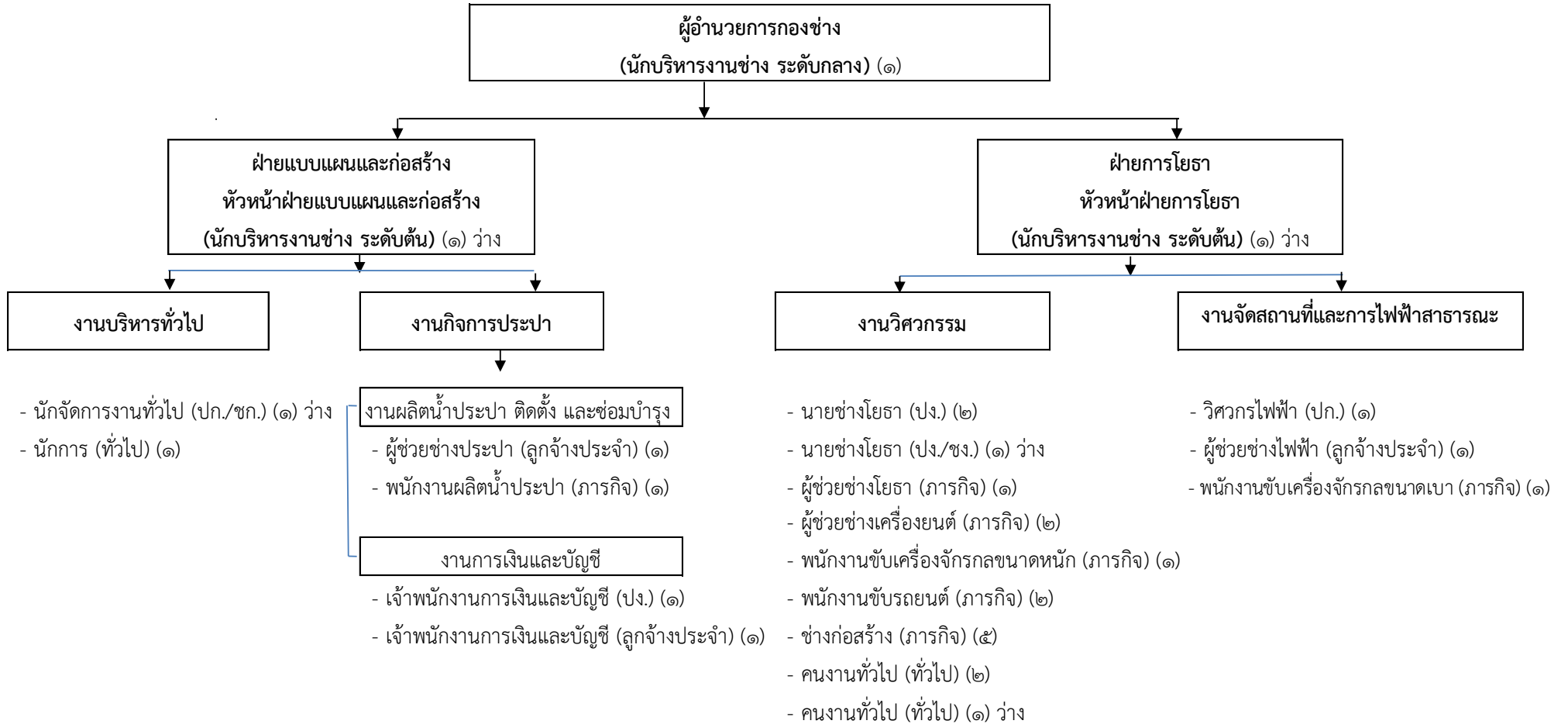
ระดับ ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๓	๓	๓	๑	๑	๑๐	๗

โครงสร้างของกองคลัง



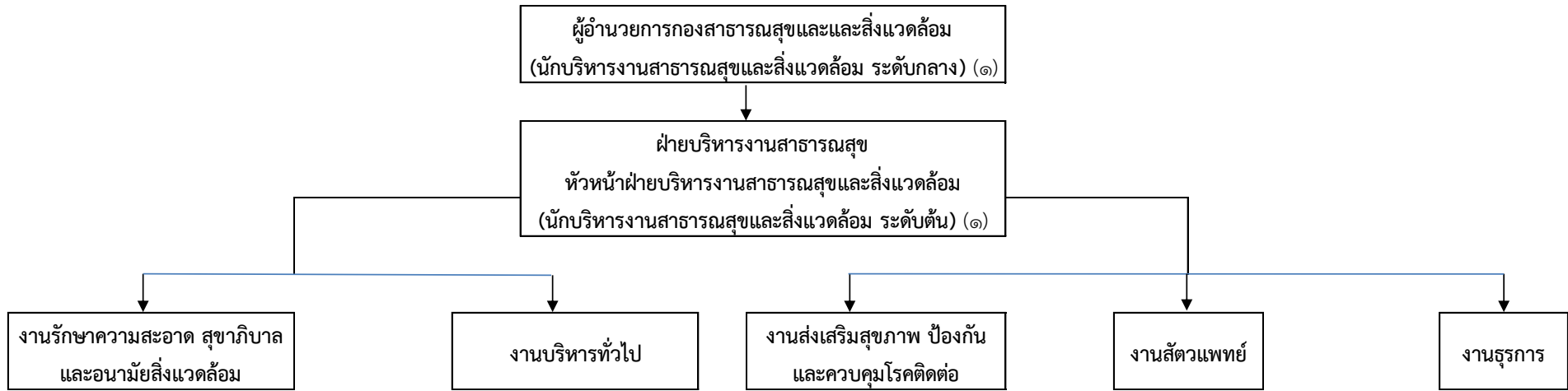
ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๒	๒	๒	-	๓	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๒	๔	๓	๑๓	๔

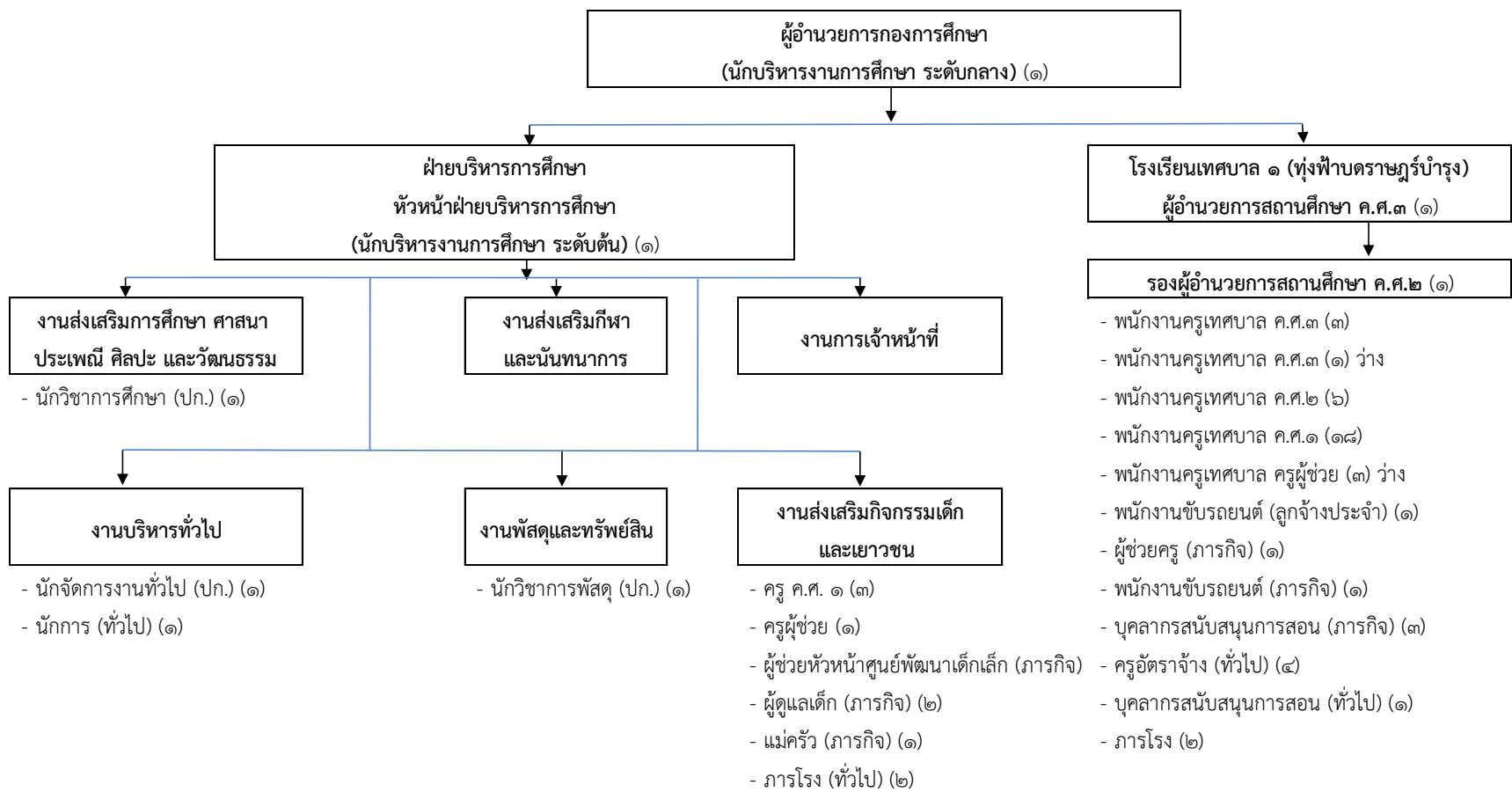
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก.) (๑)
- หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจการ) (๕)
- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๔)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง/ชง.) (๑) ว่าง
- นักการ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ (ทั่วไป) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ภ)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	๑	๑	๗	๑๐

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	ครู ค.ศ.๓	ครู ค.ศ.๒	ครู ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๓	๕	๗	๒๑	๔	๑	๙	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง		
๑	นายมนต์ชัย พงษ์เกียรติ์ก้อง	รป.ม.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๘	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐,๖๗๐	
๒	นายนิพันธ์ ปัญจโชยา	พ.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๘	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙,๐๑๐	
	พนักงานเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล			
๓	นายสุพิชัญญาญ โพธิ์งาม	ร.ม.	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๘	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๙,๐๑๐	
๔	ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	๗	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	ว่าง
๕	นายอนุวัตร แสงสิงห์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔,๒๗๐	
๖	นายสมบัติ ใจศิลป์	รป.ม.	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕,๖๖๐	
๗	นางสาวธัญญา สุรินทอง	รป.บ.	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐,๗๗๐	
๘	นายจักรพงษ์ พรหมจักร	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๔	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๗,๒๗๐	
๙	นางสาวนงนุช ด้อยทิศ	ร.ม.	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	บุคลากร	๖ว	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๓,๓๗๐	
๑๐	นายมนตรี ชัยประหลาด	รป.บ.	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑,๘๘๐	
๑๑	นายณภัทร มณีวรรณ	น.บ.	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๒,๐๔๐	
๑๒	นายชวกร ชมภูคำ	รป.ม.	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๓,๓๗๐	
๑๓	นางสาวพิชชาภา สุธะ	ปวส. (การบัญชี)	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑,๙๕๐	
	ลูกจ้างประจำ			สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล			
๑๔	นายณรงค์ จันทร์ศรี	ป.๗	-	หัวหน้าหมวดรถยนต์	-	-	หัวหน้าหมวดรถยนต์	-	๒๒,๙๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล			
๑๕	นายสุรเดช ทับทิมทอง	ป.๗	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๒๘๐	
๑๖	นางสาวรุ่งนภา พรหมมะ	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน	-	๑๑,๒๘๐	
๑๗	นางสาวณัฐชยา กิตติคำ	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	๑๑,๒๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		
๑๘	นายบุญญาพร แก้วตัน	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑,๐๘๐	
๑๙	นางบุญมี ดวงวิโรจน์	ปวช. (คหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๐,๗๐๐	
๒๐	นายนิพนธ์ สุภาภัก	ปวช. (เกษตรกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑,๒๘๐	
๒๑	นายสรารุท อปิณะ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑,๐๘๐	
๒๒	นายสุริยัน จันทะศรี	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑,๐๘๐	
๒๓	นายวิโรจน์ คำมา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๕๐๐	
๒๔	นายประสงค์ ต๊ะเลิศ	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๕๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป			สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล			
๒๕	นางปริศนา คำมา	ม.๖	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๙,๐๐๐	
๒๖	นางสาวมณี ไชยมงคล	ม.๖	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๙,๐๐๐	
๒๗	นายอาทิตย์ สุขไหว	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	
๒๘	นายสงกรานต์ สุใจ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	
๒๙	ว่าที่ร้อยตรีวัฒนศิลป์ รินทร์จ้อย	ป.ตรี (เกษตรป่าไม้)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	
๓๐	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	ว่าง
๓๑	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	ว่าง
	พนักงานเทศบาล			กองคลัง			กองคลัง			
๓๒	นางศิริจันทร์ ตาแก้ว	บธ.บ. (การบัญชี)	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๘	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๔,๔๓๐	
๓๓	นางสาวพนัสกร สุภาแก้ว	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙,๖๘๐	
๓๔	นางสาวกัลยา เชียงของ	บข.ม. (การบัญชี)	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒,๙๒๐	
๓๕	นางสาวนภาพรรณ เรืองเดช	บข.บ. (การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๕	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๑,๘๘๐	
๓๖	นางสาวจันทร์เพ็ญ ไชยมงคล	บข.บ. (การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๕	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑,๕๐๐	
๓๗	นางสาวจงกลณี ขวัญศรีวงศ์	รป.ม.	๐๔-๐๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒,๖๕๐	
๓๘	ว่าง	-	๐๔-๐๖๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	ว่าง
๓๙	นายวิรัตน์ วงศ์พนประสิทธิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖ว	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๕,๖๖๐	
๔๐	นางสาวอรพรรณ ทาปา	ปวส. (การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๕	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๗,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			กองคลัง			กองคลัง			
๔๑	นางสาวสุดสงวน นวลศิริ	ป.ตรี (จิตวิทยาแนะแนว)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑,๐๘๐	
๔๒	นางสาวณิชาพร ต้นติงมา	ปวส. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๐,๗๐๐	
๔๓	นางสาวสุพรรณษา ปันไธยะ	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๐,๗๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๔	นางสาวดวงใจ สอนเลื่อน	ป.ตรี (การตลาด)	-	นักการ		-	นักการ		๙,๐๐๐	
	พนักงานเทศบาล			กองช่าง			กองช่าง			
๔๕	นายเกษมสุข วงศ์บุญยั้ง	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๘	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๓๙,๑๙๐	
๔๖	ว่าง	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	ว่าง
๔๗	ว่าง	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๖	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	ว่าง
๔๘	ว่าง	-	๐๕-๐๒๐๙-๐๐๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓-๕/๖	๑๓-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	-	ว่าง
๔๘	นายรัชกร แดงตา	ค.อ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๐๕-๐๕๑๓-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	๔	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	ป.ก.	๑๙,๑๐๐	
๕๐	นางสาวไพพรรณ โปธา	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป (การบัญชี)	๐๕-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๑๓-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๔,๕๖๐	
๕๑	นายโกศวิทย์ เก้มแก้ว	ปวส. (ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๓	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๕,๐๖๐	
๕๓	นายกันตภณ เพ็ญธรรม	ปวส. (การก่อสร้าง)	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๒	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๒,๑๘๐	
๕๓	ว่าง	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ			กองช่าง			กองช่าง			
๕๔	นายสุแก้ว สุวรรณ	ม.๖	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๒๐,๐๔๐	
				กิจการประปา (กองช่าง)			กิจการประปา (กองช่าง)			
๕๕	นายธีระศักดิ์ เตชะกัน	ป.๗	-	ผู้ช่วยช่างประปา	-	-	ผู้ช่วยช่างประปา	-	๑๙,๔๑๐	
๕๖	นางสาวกิตติมา ใจเจริญ	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖,๖๕๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			กองช่าง			กองช่าง			
๕๗	นายถนอม ไชยมงคล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๕๑๐	
๕๘	นายบรรจง กันทะตุน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๒๘๐	
๕๙	นายมานพ ปัญญา	ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๑,๐๘๐	
๖๐	นายอานันท์ ดวงวิโรจน์	ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๑,๐๘๐	
๖๑	นายประสิทธิ์ เบ็งลือ	ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๑,๐๘๐	
๖๒	นายอดุลย์ เครืออิ	ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๙,๕๐๐	
๖๓	นายนิสัน เบ็งลือ	ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๙,๕๐๐	
๖๔	นายธีรศักดิ์ สุขภาค	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๘,๐๐๐	
๖๕	นายกิติภูมิ ต้นต๊ะมา	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐,๙๑๐	
๖๖	นายพนอด โกฎคำ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑,๐๗๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			กองช่าง			กองช่าง			
๖๗	นายเจตต์ ดวงคำ	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	-	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	-	๑๐,๗๐๐	
๖๘	นายเอกรัฐ จอมปวง	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	-	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องยนต์	-	๑๐,๗๐๐	
๖๙	นายสมศักดิ์ แสนยอด	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐,๗๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป			กองช่าง			กองช่าง			
๗๐	นายชัยชนะ ไสเมืองยอง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๗๑	นายเฉลิมชัย สุภาแก้ว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๗๒	นางสาวมัทนา อุดคำ	ป.ตรี (การตลาด)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๙,๐๐๐	
๗๓	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	ว่าง
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๗๔	นายสวัสดิ์ บัวดอกตูม	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๘	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๔๔,๙๓๐	
๗๕	นางอโนชา กัลยา	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์) (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๗	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๙,๑๑๐	
๗๖	นางสาวทัศนีย์ ชัยวุฒิ	ศน.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๐๖-๐๒๐๙-๐๐๔	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑๓-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐,๔๐๐	
๗๗	นางสาววิวิทย์ ศิรินาม	วท.บ. (เศรษฐศาสตร์เกษตร)	๐๖-๐๒๑๖-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๕	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	๒๑,๕๐๐	
๗๘	ว่าง	-	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒-๔/๕	๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๗๙	นายเสริฐ คำหล้า	ป.๖	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	๑๘,๑๙๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๘๐	นายประพันธ์ เบ็งเรือนชุม	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑,๒๘๐	
๘๑	นายสันต์ พิมพ์สาร	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑,๒๘๐	
๘๒	นายมงคล อินคำ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑,๐๘๐	
๘๓	นายสง่า แก้วนา	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑,๓๐๐	
๘๔	นายสุพล ปัญญา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๘๘๐	
๘๕	นายเอกชัย วรรณเรือน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๐,๗๐๐	
๘๖	นายคณิต ตาดี	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๑,๐๗๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๘๗	นางสาวจิราพร มาเทพ	รปม.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๙,๐๐๐	
๘๘	นายสุรศักดิ์ วังแก้ว	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๘๙	นายสาทิพย์ ชาวพิจิตร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		
	พนักงานจ้างทั่วไป			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๙๐	นายชุมพร แก้วโตน	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๙๑	นายพิพัฒน์พงษ์ ปัญญาเดช	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๙๒	นายชูศักดิ์ ไชยยาวุฒิ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	
๙๓	นายเจริญ หลวงอ้าย	ป.๔	-	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๙,๐๐๐	
๙๔	นายวิทยา จาแก้ว	ปวส.(เกษตรกรรม)	-	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๙,๐๐๐	
๙๕	นายกำพล ดวงคำ	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๙๖	นางสาวพิมพ์พินภา หมีจันตะ	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
	พนักงานเทศบาล			กองการศึกษา			กองการศึกษา			
๙๗	นายคงภัทร สายปราชญ์	ค.บ.(สังคมศึกษา)	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๘	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๒๘,๓๕๐	
๙๘	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๗	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	ว่าง
๙๙	นายธีรศักดิ์ ขวัญศรีวงศ์	ศษ.บ.(เทคโนโลยีและการสื่อสาร)	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑,๘๘๐	
๑๐๐	นางสาวสุพิชชา ไชยแก้ว	ศน.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	๐๘-๐๒๐๙-๐๐๕	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๑,๑๔๐	
๑๐๑	นางสาวดวงพรพรรณ เพ็ญศรี	บช.บ.(การบัญชี)	๐๘-๐๓๑๑-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	๕	๑๓-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑,๘๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป			กองการศึกษา			กองการศึกษา			
๑๐๒	นางสาวกิตติกาญจน์ สิงห์กันท์	ป.ตรี(พลศึกษา)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๙,๐๐๐	
	พนักงานครูเทศบาล			โรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบดราชบุรย์บำรุง)			โรงเรียนเทศบาล ๑ (ทุ่งฟ้าบดราชบุรย์บำรุง)			
๑๐๓	นายนิพนธ์ รัตนนิลอมร	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๘๙๐๐-๑ (ถ)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๓	๑๘๙๐๐-๑ (ถ)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๓	๖๐,๑๕๐	
๑๐๔	นางสาวอินทรีธิดา ยาวิชัย	ค.ช.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓๑๕๒๗-๑	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๒	๓๑๕๒๗-๑	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ค.ศ.๒	๒๘,๕๕๐	
๑๐๕	นางสาววรรณงาม ศรีคำมูล	ศษ.บ.(การประถมศึกษา)	๒๑๓๐๑-๒ (ถ)	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๒๑๓๐๑-๒ (ถ)	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๖๒,๗๖๐	
๑๐๖	ว่าง	-	๑๘๙๐๒-๒ (ถ)	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๑๘๙๐๒-๒ (ถ)	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	-	ว่าง
๑๐๗	นางสุจิตรา จิรจรัสตระกูล	ก.ศ.ม.(ประถมศึกษา)	๑๘๙๐๓-๒ (ถ)	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๑๘๙๐๓-๒ (ถ)	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๔๓,๐๘๐	
๑๐๘	นางกรรณิกา เบญจกรรณ์	ค.ช.ม.(หลักสูตรและการสอน)	๒๔๐๖๒-๒	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๒๔๐๖๒-๒	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.ศ.๓	๓๒,๕๑๐	
๑๐๙	นางอุไรรัตน์ ยิ่งสมิคร	ศษ.บ.(การประถมศึกษา)	๑๘๙๐๑-๒ (ถ)	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑๘๙๐๑-๒ (ถ)	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๔๗,๖๖๐	
๑๑๐	นางสาวนภานภา สุวรรณ	ครุศาสตร์(ชีววิทยา)	๒๘๐๒๐-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๘๐๒๐-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๕,๔๔๐	
๑๑๑	นางสาวภัทรวริญา บุญศิริเศรษฐ์	ค.ช.ม.(หลักสูตรและการสอน)	๑๙๗๒๗-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑๙๗๒๗-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๔,๔๔๐	
๑๑๒	นางชญาณิน อ้นเกษ	ศษ.บ.(การประถมศึกษา)	๒๔๐๖๓-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๔๐๖๓-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๔,๙๓๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง		
๑๑๓	นางศศิณกานต์ คำมาลา	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๔๐๖๔-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๔๐๖๔-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๓,๙๔๐	
๑๑๔	นายธนภัทร วินันท์	คช.บ. (ประถมศึกษา)	๒๔๐๖๕-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๔๐๖๕-๒	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๒๔,๙๓๐	
๑๑๕	นางสาวสุจิตรา สภาวจิตร	คช.บ. (ภาษาไทย)	๒๙๕๕๐-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๙๕๕๐-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	
๑๑๖	นางสาวธัญพร ก่ออรุณทัย	ร.ม.	๓๐๗๓๓-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๗๓๓-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๒,๔๕๐	
๑๑๗	นางศศิเนตร กาละวัง	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๐๗๓๔-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๗๓๔-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	
๑๑๘	นางสาววิริยะ ธนะวงศ์	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑๑๖๔-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๑๖๔-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๓,๓๖๐	
๑๑๙	นายโยชิตา วินันท์	คช.ม. (ประถมศึกษา)	๓๐๗๓๕-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๗๓๕-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	
๑๒๐	นางสุชญา ชัยวงษ์	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๓๖๗๗-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๗๗-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๒,๔๕๐	
๑๒๑	นางณัฐวิมล อัมพันธ์ศรี	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๓๖๗๓-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๗๓-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๒,๘๙๐	
๑๒๒	นางสุรางค์ วิภาทวารณ์	ค.บ. (ภาษาไทย)	๓๓๖๗๔-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๗๔-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๑,๕๗๐	
๑๒๓	นางสาวจันทร์ฉาย พรหมใจ	ค.บ. (การศึกษาพิเศษ)	๓๓๖๗๕-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๗๕-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๓,๓๖๐	
๑๒๔	นางสาววิรินทร์ภรณ์ ศิริ	คช.ม. (การวัดผลและประเมินผล)	๓๓๖๗๖-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๗๖-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๒,๐๐๐	
๑๒๕	นางสาวจันทร์จิรา สมผัด	ค.บ. (สังคมศาสตร์)	๒๑๑๕๗-๒ (ถ)	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๑๕๗-๒ (ถ)	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๗๔๐	
๑๒๖	นางสาวณัฐมนพรหม ศิริโชติทวี	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๐๗๓๖-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๗๓๖-๒	ครู	ค.ศ.๑	๑๙,๙๒๐	
๑๒๗	นางจันทร์ทิมา คำบอนพิทักษ์	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๕๗-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๒๕๗-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐	
๑๒๘	นางสาวนิภารัตน์ ศรีสม	ค.บ. (คณิตศาสตร์)	๓๕๒๕๘-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๒๕๘-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐	
๑๒๙	นายวรรณกร ก่ออรุณทัย	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	๓๓๖๗๘-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๗๘-๒	ครู	ค.ศ.๑	๑๘,๒๗๐	
๑๓๐	นายธนัยวัฒน์ ตาจันทร์อินทร์	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๓๖๗๙-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๗๙-๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๗๔๐	
๑๓๑	นายณรงค์ศักดิ์ สมผัด	ค.บ. (เกษตรศาสตร์)	๓๓๖๘๐-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๖๘๐-๒	ครู	ค.ศ.๑	๑๘,๖๙๐	
๑๓๒	นางสาวชุตติกาญจน์ รัตนมณีไพศาล	คช.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๒๕๙-๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๕๒๕๙-๒	ครู	ค.ศ.๑	๑๘,๖๙๐	
๑๓๓	ว่าง	-	๓๖๓๙๑-๒	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	๓๖๓๙๑-๒	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	-	ว่าง
๑๓๔	ว่าง	-	๓๖๓๙๒-๒	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	๓๖๓๙๒-๒	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	-	ว่าง
๑๓๕	ว่าง	-	๓๖๓๙๓-๒	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	๓๖๓๙๓-๒	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ			โรงเรียนเทศบาล ๑			โรงเรียนเทศบาล ๑			
				(ทุ่งฟ้าบดราชภัฏบ่อสูง)			(ทุ่งฟ้าบดราชภัฏบ่อสูง)			
๑๓๖	นายสมพล วิชัยขมภู	ม.ศ.๕	๑๐๓๓๔ (ถ)	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๓๗	นางสาววรรณภัส ณะวัลย์	ปวส. (การบัญชี)	๑๖๑๗-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑๖๑๗-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑๐,๗๐๐	
๑๓๘	นางสาวจันทร์จิรา วิชัยขมภู	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์เกษตร)	๒๘๑๙-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๒๘๑๙-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑๐,๕๒๐	
๑๓๙	นางสาวพิมพ์ภาณีย์ จอมมงคล	ปวส. (การบัญชี)	๒๘๑๘-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๒๘๑๘-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๙,๔๐๐	
๑๔๐	นายสัญญา วงษ์ดี	ป.ตรี (อุตสาหกรรมศิลป์)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๗๗๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๔๑	นายชัยวัฒน์ ฝั้นเมือง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔๒	นายประวิทย์ ชัยชนะ	-	๑๖๗๔-๔	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	
๑๔๓	นายจักรพันธ์ สุภาแก้ว	-	๑๖๗๕-๔	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	
๑๔๔	นางสาวณชนันท์ ปุกไชยโย	ป.ตรี (การประถมศึกษา)	-	ครูอัตราจ้าง	-	-	ครูอัตราจ้าง	-	๙,๐๐๐	
๑๔๕	นายภาณุพงศ์ ปิ่นม่วง	ป.ตรี (พลศึกษา)	-	ครูอัตราจ้าง	-	-	ครูอัตราจ้าง	-	๙,๐๐๐	
๑๔๖	นางสาวศิริกร สายพริ้ง	ว.บ.	-	ครูอัตราจ้าง	-	-	ครูอัตราจ้าง	-	๙,๐๐๐	
๑๔๗	นางสาวศุภลักษณ์ สิทธิธรรม	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ครูอัตราจ้าง	-	-	ครูอัตราจ้าง	-	๙,๐๐๐	
๑๔๘	นางสาวอภิญญา ใจสุข	ปวช. (คหกรรม)	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๙,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพระเจ้าทองทิพย์									
๑๔๙	นางวราพร สุริยะดี	ค.บ. (ปฐมวัย)	๕๐-๒-๐๑๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๑๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๕๐	นางสาวน้ำฝน ธรรมมา	ค.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕๑	นางเกษร อธิชัยมงคล	ปวช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งฟ้าบด									
๑๕๒	นางสาววรรณมา เพ็ญศรี	ค.บ. (ปฐมวัย)	๕๐-๒-๐๔๐๙	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๔๐๙	ครู	ค.ศ.๑	๑๙,๕๑๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๕๓	นางสาวพิพรรณ ชันรักษา	ค.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๒๘๐	
๑๕๔	นางบี สิงห์บุญญา	ป.๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐,๗๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้องฝาย									
๑๕๕	นางสายทอง คามจันทาร	ค.บ. (ปฐมวัย)	๕๐-๒-๐๔๐๘	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๔๐๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐	
๑๕๖	นางสาวสุดา พวงศรี	ค.บ. (ปฐมวัย)	๕๐-๒-๐๑๘๑	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๑๘๑	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	๑๗,๙๑๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านต้นแหหลวง									
๑๕๗	นางสาวขวัญดาว ชัยชนะ	ค.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๘,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕๘	นางธิดา แสงยอด	ค.บ. (ปฐมวัย)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	

๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างให้เพิ่มมากขึ้น เทศบาลจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาลดังนี้

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถพัฒนาทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและลูกจ้างเทศบาล อย่างน้อยปีละ ๑-๒ ครั้ง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ ที่ส่วนราชการ หรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น
๓. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาลได้ศึกษาเพิ่มเติมจากเดิม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับการทำงานได้ดียิ่งขึ้น
๔. จัดให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาล มีการศึกษาดูงานเทศบาลหรือหน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพที่กว่าดี เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๒. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง มีแนวทางปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เทศบาลตำบลบ้านกลาง จึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค โดยให้ความเป็นธรรมต่อผู้มาติดต่อราชการด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี สุภาพ เรียบร้อย โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเอง ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ต้องถือปฏิบัติตามระเบียบ แบบธรรมเนียมทางราชการพร้อมทั้งอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
๗. พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
๘. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแล เอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๙. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านกลางทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

.....

ภาคผนวก

