

เทศบาลเมือง
บ้านไผ่



BANPHAI
MUNICIPALITY

แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี
ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองบ้านไผ่
โทร./โทรสาร. ๐-๔๓๒๗-๒๗๖๒
www.banphaicity.go.th

คำนำ

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลเมืองบ้านไผ่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตรากำลังตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทน (แยกตามส่วนราชการ)	๒๓
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตรากำลังตอบแทน(ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทน(รวม)	๒๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี	๓๓
๑๒. บัญชีการจัดพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดใหม่	๔๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง	๕๐
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง	๕๐

ภาคผนวก

๑. ประกาศเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๔
๒. ประกาศเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕
๓. คำสั่งเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ที่ ๖๖๓/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘
๔. สรุปรายละเอียดการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

.....

แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙
เทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีการกำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างและกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยการพิจารณากำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง และลักษณะงานจะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างพนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง การจัดอัตรากำลังพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เหมาะสมกับอำนาจ

หน้าที่ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยจะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในการทำสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างและตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของเทศบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๔ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๖ ให้พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านการพัฒนาความเข้มแข็ง และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

- ปัญหาความสามัคคีในชุมชน เนื่องจากบางชุมชนยังมีความเข้าใจที่ผิดๆ เกี่ยวกับการระเบียบการปฏิบัติงานของเทศบาล อีกทั้งยังขาดความร่วมมือ ในการเข้าร่วมรับฟังข้อมูลข่าวสารที่ทางเทศบาลส่งให้ ขาดความสามัคคีในชุมชน ทำให้เกิดความแตกแยกในชุมชน ซึ่งเป็นเหตุผลในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ

- ประชาชนส่วนใหญ่ ละเลยบทบาทหน้าที่ ความเป็นประชาธิปไตยของตัวเอง

๒. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

- ปัญหาระบบการระบายน้ำ และการวางท่อระบายน้ำของเทศบาล ยังไม่ได้มาตรฐาน เกิดปัญหาการระบายน้ำไม่ทัน เมื่อฝนตกในช่วงฤดูฝนรวมทั้งสาเหตุจากการอุดตันของท่อระบายน้ำโดยทั่วไป ในการก่อสร้างถนนของเทศบาลบางแห่งระดับของถนนและท่อระบายน้ำสูงกว่าระดับของพื้นดินโดยทั่วไปของประชาชนที่ใช้ปลูกบ้านเรือน ทำให้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายไม่สามารถระบายน้ำออกจากบ้านเรือนได้ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง ซึ่งสภาพดังกล่าวของถนนได้กลายเป็นทำนบและฝายกั้นน้ำซึ่งเป็นสาเหตุทำให้น้ำท่วมขังเป็นเวลานานซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นเพราะการก่อสร้าง ระบบระบายน้ำยังไม่เสร็จสมบูรณ์ทั้งระบบ

- ปัญหาถนน ท่อระบายน้ำ และผิวจราจร ไม่ได้มาตรฐาน สภาพของถนนตามซอย ต่างๆ ผิวจราจรมีความคับแคบไม่สะดวกในการสัญจรไป – มา และส่วนใหญ่ไม่มีท่อระบายน้ำ ถนนบางสายผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางแห่งมีสภาพเป็นถนนลูกรังและดินทราย การเชื่อมต่อของท่อระบายน้ำยังไม่สมบูรณ์ เพราะถนนบางสายมีท่อระบายน้ำ บางสายไม่มีท่อระบายน้ำ ทำให้เกิดปัญหา น้ำท่วมขังในฤดูฝน เพราะการระบายน้ำและการไหลเวียนของน้ำไม่สะดวก และมีการอุดตันของท่อระบายน้ำ ท่อระบายน้ำไม่ได้มาตรฐานและชำรุดเสียหาย

- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง ทำให้แสงสว่างไม่เพียงพอตามถนน ตรอก ซอย บางแห่งจะมีตมมากและมีกิ่งโคมไฟที่ชำรุดเสียหาย ยังไม่ได้รับการแก้ไขซ่อมแซม ประชาชนรู้สึกไม่ปลอดภัยในการสัญจรไปมาเวลากลางคืนและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาน้ำประปาไม่เพียงพอ ในปัจจุบันการให้บริการน้ำประปาในเขตเทศบาลยังไม่ทั่วถึง ยังมีบางส่วนของชุมชน ไม่มีน้ำประปาใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค ในช่วงฤดูร้อนจะเดือดร้อนมาก เพราะขาดแคลนน้ำ เช่น ชุมชนสมประสงค์พัฒนา ชุมชนคุ้มจัดสรร

- ปัญหาการพัฒนาแหล่งน้ำในเขตเทศบาล เนื่องจากในช่วงหน้าฝนได้มีปริมาณน้ำมาก การตื่นขึ้นของลำห้วย หนอง บึง ต่าง ๆ ทำให้เกิดการระบายน้ำไม่ได้สะดวกและทำให้ปริมาณน้ำแห้งขุดอย่างรวดเร็วหลังน้ำลด ทำให้ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เพียงพอกับการเกษตรกรรม การประมง

- ปัญหาเรื่องถังขยะไม่เพียงพอ มีการทิ้งขยะไม่เป็นที่ เพราะไม่มีถังขยะ ประชาชนได้นำขยะมากองตามพื้นดิน ทำให้เศษขยะปลิวกระจายทั่วไป ถังขยะที่มีอยู่เดิมไม่เพียงพอกับความต้องการ ไม่เพียงพอกับปริมาณขยะในแต่ละวัน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ขยะล้นถังมากองที่พื้นดิน ทำให้ขยะปลิวกระจายเต็มพื้นดินและสกปรก

- ปัญหาเรื่องขยะตกค้าง เนื่องมาจากถนนตามตรอก ซอย ในเขตเทศบาลจะคับแคบ บางส่วนรถขยะเข้าไปไม่ได้ ทำให้มีขยะตกค้าง บางแห่งรถเก็บของเทศบาล ไม่เข้าไปเก็บทุกวัน ทำให้ขยะล้นถัง หล่นลงตามพื้น ในขณะที่งานเก็บขยะเจ้าหน้าที่เก็บขยะของเทศบาล ไม่เก็บขยะที่หล่นอยู่ตามพื้นดินให้หมด

- ปัญหาการขาดจิตสำนึก ประชาชนโดยทั่วไป ผู้ประกอบการยังขาดจิตสำนึกในเรื่องสิ่งแวดล้อม การทิ้งขยะ การระบายน้ำเสียลงสู่ลำห้วยสาธารณะ การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

- ปัญหาการระบายน้ำเสีย สภาพถนนตามตรอก ซอย ส่วนใหญ่ไม่มีท่อระบายน้ำ การระบายน้ำจะปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ ตามร่องระบายน้ำที่เป็นดิน ซึ่งทำให้การระบายน้ำไม่ดีเท่าที่ควร น้ำเสียจากบ้านเรือนจะไหลออกมารวมกัน ซึ่งถ้าน้ำเสียดังกล่าวไม่สามารถระบายได้ จะทำให้เกิดน้ำขังและเป็นน้ำเน่าเสีย ส่งกลิ่นเหม็น สร้างความเดือดร้อนให้ประชาชนอย่างมาก

- ปัญหามลภาวะ ในเขตเทศบาลมีการทำอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดเล็ก หลายประเภทที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นปัญหาด้านมลภาวะ เช่น การทำฟาร์มสุกร โรงงานแปงมัน โรงสีข้าว โรงงานทำปลาร้า ปลาหูก โรงงานทำผลไม้ดอง โรงงานทำขนมจีน ซึ่งโรงงานเหล่านี้จะปล่อยน้ำเสียลงสู่ลำรางระบายน้ำสาธารณะ ทำให้น้ำเสียและส่งกลิ่นเหม็น

- ปัญหายาเสพติด ได้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดไปตามชุมชนต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทั้งผู้ติดยาเสพติดและผู้ขายทั้งในโรงเรียนและตามชุมชน ประชาชนทั่วไป ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปตกต่ำลง การขาดจิตสำนึก ขาดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหาการว่างงาน ค่านิยม ประชาชนยากจนลง ทหารายได้ไม่เพียงพอเลี้ยงครอบครัว อาชีพขายยาเสพติดเป็นอาชีพที่มีรายได้ดีจึงมีความเสี่ยงสูงก็ตาม แต่ประชาชนบางกลุ่มทำเพื่อแก้ปัญหาความยากจนของครอบครัว ซึ่งปัญหาด้านนี้ยังมีสถานการณ์ที่น่าไว้วางใจ ประชาชนโดยทั่วไปหน่วยงาน ภาครัฐ และเอกชนจะต้องเฝ้าระวังป้องกันและปราบปรามกันต่อไป และสร้างจิตสำนึกให้ได้ผล ส่วนสาเหตุของปัญหาการติดยาเสพติดนั้นเกิดจากความ เครียดและภาวะกดดันจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ ครอบครัว ที่ทำงาน เพื่อนชกแจง ผู้ค้ายาเสพติด ชกแจงและเกิดความอยากทดลองเสพ แก้ปัญหาของตนเองไม่ได้ หาทางออกไม่ได้เลยหันมาพึ่งยาเสพติด

- ปัญหาประชาชนขาดการดูแลด้านการควบคุมการก่อสร้าง ประชาชนขาดความเข้าใจในระเบียบของทางราชการ โดยจะทำการต่อเติมอาคารบ้านเรือนเองโดยไม่ได้ขออนุญาตของทางราชการ ในการตรวจสอบแบบแปลนการก่อสร้างและต่อเติม รวมทั้งการควบคุมการก่อสร้างและเป็นสาเหตุในการสร้างความเดือดร้อนรำคาญให้กับบ้านข้างเคียง และไม่มีความปลอดภัย เนื่องจากหน่วยงานของรัฐขาดการประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนได้รับทราบเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้างและต่อเติมอาคาร การขาดความรู้ ความเข้าใจของประชาชน

- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตามชุมชนต่าง ๆ จะมีการลักขโมย การจับแ่งทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการเฝ้าระวังทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ส่วนมากจะมาจากกลุ่มผู้ติดยาเสพติดและมีการเล่นการพนันตามชุมชนต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในงานสวดอภิธรรมศพในเวลากลางคืน ซึ่งปัญหานี้เกิดจากการติดยาเสพติดของเยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป การมั่วสุมเล่นการพนัน ความยากจน และการว่างงานทำให้เกิดความอดอยากและไม่มีเงินในการประทังชีวิต

๓. ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

- ปัญหาเด็ก เยาวชน ขาดการอบรมสั่งสอน สังคมไทยในปัจจุบันมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและค่านิยมมาก เนื่องจากระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ ทำให้หันมานิยมทางด้านวัตถุมากขึ้น และการรับเอาวัฒนธรรมของชาติมาใช้อย่างแพร่หลาย ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการอบรมและสร้างจิตสำนึกในการตระหนักถึงความเป็นคนไทย ค่านิยมแบบคนไทย ความหลากหลายของวัฒนธรรมสังคมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย โดยขาดมาตรการการป้องกันที่เข้มแข็ง การปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่โลกในยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน เยาวชนบางส่วนต้องออกจากสถานศึกษา เสียอนาคตและติดยาเสพติด

- ปัญหาขาดสถานที่ออกกำลังกาย ประชาชนโดยทั่วไปและเยาวชนขาดสนามกีฬาสำหรับการออกกำลังกาย และสวนสาธารณะสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ และทำกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ปัจจุบันภายในเขตเทศบาลมีชุมชนหนาแน่นมากขึ้น โดยเฉพาะเน้นในหมู่เยาวชนที่ต้องการสถานที่ออกกำลังกายเพื่อลดปัญหาการมั่วสุมยาเสพติด และลดภาวะความเครียดของประชาชนและเพื่อการส่งเสริมสุขภาพที่ดีภายในเขตเทศบาลที่เหมาะสมสำหรับก่อสร้างสวนสาธารณะภายในเขตชุมชนหรือเขตเมืองราคาแพงและหายาก

- ปัญหาสุขภาพ และโรคไข้เลือดออก เป็นโรคที่สามารถป้องกันได้ แต่การป้องกันไม่ทำให้มียุ่งยากไม่สามารถทำได้ โดยเฉพาะในฤดูฝนจะมีน้ำขัง กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและยุงชนิดต่างๆ ด้วยบ้านเรือนของประชาชนส่วนใหญ่ขาดการป้องกันแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ยุงสามารถเข้าไปในบ้านเรือนได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะตามชุมชนต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ มักเกิดจากมีน้ำขังตามแหล่งต่าง ๆ ทำให้ยุงลายขยายจำนวนได้อย่างรวดเร็ว เป็นอันตรายแก่ประชาชน ขาดการป้องกันอย่างถูกวิธี เช่น การทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและการพ่นยาฆ่ายุง

- ปัญหาการขาดสถานที่อ่านหนังสือของชุมชน ตามชุมชนต่าง ๆ ไม่มีแหล่งความรู้ ที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และด้านต่าง ๆ เนื่องจากขาดสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมของประชาชน เพื่อใช้ในการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น การอ่านหนังสือพิมพ์ และข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ของทางราชการ การขาดงบประมาณจากหน่วยงานในการสนับสนุนในการก่อสร้างศาลากลางชุมชน

๔. ด้านพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลให้ได้มาตรฐานในทุกระบบ และส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตเทศบาล

- ปัญหาด้านการศึกษา ประชาชนบางส่วนตามชุมชนต่าง ๆ มีการศึกษาน้อยและไม่นิยมส่งบุตรหลานให้มีการศึกษาสูงขึ้น เพราะยากจนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอที่จะส่งบุตรหลานให้มีการศึกษาในระดับสูงได้ ประชาชนที่มีการศึกษาน้อย ทำให้หางานทำยาก ขาดประสบการณ์ ความรู้และขาดทักษะฝีมือในการทำงาน ขาดสถานศึกษาที่เหมาะสม โรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ลำบากทั้งต่อเด็กนักเรียนและผู้ปกครองในการเดินทางมาเรียนและรับ-ส่งบุตรหลาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการ ไม่เห็นความจำเป็นด้านการศึกษา ทำให้บ้านเมืองขาดการพัฒนาที่ถูกต้อง ความยากจนและการว่างงาน ทักษะคติและค่านิยมของ

แต่ละครอบครัว การขาดแรงจูงใจด้านการศึกษา ขาดการสนับสนุนและส่งเสริม ในการเพิ่มพูนความรู้และ การพัฒนาฝีมือทักษะที่มีคุณภาพในการทำงาน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ปัญหาผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาของบุตรหลาน เนื่องจากบาง ครอบครัวมีฐานะที่ยากจน ต้องออกไปรับจ้างทำมาหากินเพื่อเลี้ยงชีพ ไม่ส่งเสริมให้บุตรหลานไปโรงเรียน แต่กลับส่งเสริมให้ช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว เพื่อหารายได้มาจุนเจือในครอบครัว ซึ่งส่งผลให้เด็กขาด เรียนเป็นเวลาติดต่อกันนานและเป็นประจำ สุดท้ายจึงเกิดเป็นปัญหาขึ้น ว่าเด็กไม่ยอมไปโรงเรียน

๕. ด้านการพัฒนาการแก้ไขปัญหาคความยากจน

- ปัญหาการขาดตลาดรองรับสินค้า จากกลุ่มอาชีพที่จัดตั้งกลุ่มขึ้น
- ปัญหาการความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ว่างงานเอง ยังขาดความเอาใจใส่ต่ออาชีพ หรือสินค้าที่ผลิตออกมา ทำให้เป็นปัญหา ทำอย่างไม่ต่อเนื่อง

- ปัญหาขาดกองทุนเพื่อการส่งเสริมอาชีพและรายได้ ประชาชนโดยทั่วไปตามชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะในชุมชนแออัด จะมีสภาพความยากจน ว่างงาน จึงมีความต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อ ช่วยเหลือประชาชนในกลุ่มผู้ที่ด้อยโอกาสหรือมีปัญหา แต่ขาดแหล่งเงินที่จะขอรับการสนับสนุน เพื่อเอามา จัดตั้งกองทุน เช่น กองทุนส่งเสริมอาชีพ กองทุนเพื่อการกุศล ซึ่งยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

- ปัญหาการบริหารจัดการกองทุน นโยบายรัฐบาลได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการ กระจายรายได้ให้กับประชาชน โดยมีการจัดตั้งกองทุนในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ ของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส คือ กองทุนชุมชนเมือง ๑ ล้านบาท โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรายได้ที่มีระบบต่อเนื่องและยั่งยืน และยังมีกองทุนประเภทอื่น ๆ ที่เกิดมามากมาย เช่น กองทุนออมทรัพย์ กองทุนสัจจะออมทรัพย์ กองทุนส่งเสริมอาชีพ หรือกองทุนสงเคราะห์ชุมชนกองทุน บ้านมั่นคง ซึ่งบางส่วนเกิดขึ้นมาจากการรวมตัวของคนในชุมชน แล้วตั้งเป็นเงินกองทุนหรือกองทุนที่มี หน่วยงานอื่น ๆ ให้การสนับสนุน เมื่อมีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ขึ้นมาและการแต่งตั้งคณะกรรมการด้าน ต่าง ๆ ขึ้นมาบริหารกองทุน ซึ่งปัญหาที่พบคือการขาดความรู้ประสบการณ์ ในการบริหารจัดการต่าง ๆ เช่น ด้านการบัญชี ด้านการแนะนำส่งเสริมอาชีพ หรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม เกิดทักษะและความรู้ของประชาชน ในการให้เงินกองทุนไปลงทุน เกิดระบบพรรคพวกและอื่นๆ เกิดการคอร์รัปชัน ขาดความสามัคคีที่ส่งผลให้การ บริหารเงินกองทุน ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่โปร่งใส มีการนำเงินกองทุนไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง ไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรมที่ยื่นคำขอไว้ และกิจกรรมที่ลงทุนไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่เกิดอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประชาชนส่วนใหญ่คิดเฉพาะการเป็นผู้รับเงินจาก กองทุนเพียงฝ่ายเดียว โดยคิดว่ารัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจะต้องเป็นผู้ให้ตลอดเวลา ขาดจิตสำนึกในการ ใช้เงินกองทุนอย่างถูกต้อง ขาดวินัย ขาดความซื่อสัตย์ ขาดคุณธรรม ขาดการพัฒนา ในระบบของการพึ่งพา ตนเองที่พอเพียง เหมาะสม บริหารโครงการเงินกองทุน ในระยะสั้นจะเกิดปัญหากับสมาชิกในกองทุนเอง เช่น ปัญหาด้านการชำระหนี้คืนเงินกองทุน ปัญหาการว่างงาน การขาดอาชีพและรายได้ในโครงการนี้ เมื่อการ บริหารโครงการขาดประสิทธิภาพ จึงส่งผลต่อภาพรวมของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศอย่างแน่นอน ในอนาคต

- ปัญหาประชาชนที่ยากจน ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ใช้พื้นที่ของการรถไฟและ ที่สาธารณะบางแห่งปลูกสร้างที่อยู่อาศัยแบบชั่วคราว สร้างปัญหาในการจัดระเบียบชุมชนขาดความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และปัญหาการให้บริการด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ การศึกษา ด้านสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งเกิดจากปัญหาคความยากจนและการอพยพเข้ามาหางานทำในพื้นที่เขต เมือง

๖. ด้านการพัฒนาาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

- ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือที่ทันสมัยในการบริหารจัดการในหน่วยงาน ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีสมัยใหม่มีความจำเป็นมากในการบริหารจัดการ

- ปัญหาการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานของชุมชน ชุมชนต่างๆ ในเขตเทศบาลทั้ง ๒๖ ชุมชน ได้มีการบริหารชุมชนในรูปแบบของคณะกรรมการชุมชน ซึ่งทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม และเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง แต่ชุมชนมีปัญหาด้านการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องใช้สำนักงาน ศาลาอเนกประสงค์ ที่ทำการชุมชน หอกระจายข่าว และค่าตอบแทนในการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระเบียบฯ

๗. ด้านการพัฒนาาระบบบริหารจัดการ

- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่องและมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่างๆ เพิ่มขึ้น แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ในงานต่างๆ จึงทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

นโยบายการบริหารราชการเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้ยึดตามขอบข่ายภารกิจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นการแถลงนโยบายต่อที่ประชุมสภาเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เพื่อให้ทราบถึงเจตนารมณ์และนโยบายของคณะผู้บริหารในการสนองตอบต่อปัญหาความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทุกคน ซึ่งได้กำหนดนโยบายบริหารราชการของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ดังนี้

๕.๑ นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ส่งเสริมพัฒนาลำห้วยจิก ลำห้วยทราย ลำห้วยน้อย ลำห้วยยาง ให้สามารถใช้ประโยชน์สาธารณะได้ พร้อมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ทั้งสองฝั่งของลำห้วย และทำฝายกักเก็บน้ำไว้ใช้ตลอดทั้งปี

๒. กำหนดแผนพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ทั้งถนนตามความจำเป็นเร่งด่วนทางระบายน้ำ ทางเดินเท้า ไฟฟ้าแสงสว่างตามถนน ตรอก ซอย สาธารณะ ให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และต่อเนื่องกับโครงการที่ดำเนินการไว้แล้ว

๕.๒ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้สภาพแวดล้อมของเมืองเป็นชุมชนน่าอยู่ ปลอดภัยจากมลภาวะ ภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน นโยบายด้านนี้ จึงมีความสำคัญที่จะต้องมีการวางแผนงานและโครงการต่อไปในด้านต่างๆ ได้แก่

๑. พัฒนาสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดควบคู่กับการสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ด้วยกิจกรรมรณรงค์ลดภาวะโลกร้อน

๒. สนับสนุนการลดปริมาณของเสีย โดยการส่งเสริมการผลิต และการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง สนับสนุน ส่งเสริม เพิ่มศักยภาพความสามารถของชุมชน ในการจัดการขยะมูลฝอย และลดปริมาณของเสียในชุมชน

๓. รณรงค์รักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่างๆ ในเขตเทศบาลให้เป็นเมืองน่าอยู่

๕.๓ นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ พร้อมสร้างแบรนด์ (สัญลักษณ์) สินค้าของชุมชน ให้เกิดอาชีพพัฒนารายได้และแก้ไข ปัญหาความยากจนให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒. พัฒนาตลาดเทศบาลให้ได้มาตรฐานเป็นตลาดสดน่าซื้อ ตามนโยบายของรัฐบาล เป็นศูนย์กลางจำหน่ายสินค้า อุปโภค บริโภคระดับอำเภอ และให้มีการจัดระบบการจัดการตลาดที่ดี มีคุณภาพ

๓. พัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานธนาขานูบาลเทศบาลเพื่อเป็นแหล่งกู่ยืมดอกเบี้ยต่ำ ให้ประชาชนทั่วไปได้รับความสะดวก และมีสภาพคล่องในด้านการเงินในระดับที่พอเพียงแก่การแก้ไขปัญหา และสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ ระดับรากหญ้า

๕.๔ นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

ด้านการศึกษา

๑. ส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ ด้านไอที และภาษาให้กับเด็ก เยาวชนและผู้สนใจ

๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการรณรงค์ทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง เพื่อให้เด็กและเยาวชนห่างไกลจากยาเสพติดทุกรูปแบบ ทั้งในการเฝ้าระวัง ป้องกัน การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยประสานร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมพัฒนาให้มีกลุ่มเด็ก เยาวชน และประชาชน ในการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ อย่างเข้มแข็ง และจริงจัง เพื่อให้ร่างกายสมบูรณ์เข้มแข็ง มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมของชุมชนสร้างความรัก สามัคคีภายในชุมชนเทศบาล

๔. ส่งเสริมพัฒนาอาคาร สถานที่ และระบบการบริหาร การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล ให้บริการระบบรองรับ-ส่งนักเรียน เพื่อเป็นการลดภาระให้กับผู้ปกครอง กำหนดหลักสูตรแนวใหม่ของอนุบาลสาธิตสู่ความเป็นเลิศทุกด้าน พร้อมยกระดับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และศูนย์เด็กเล็กในสังกัด โดยเน้นกระบวนการ “สร้างความสุขในการเรียน”

๕. สนับสนุนฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม งานประเพณีประจำปี ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น และร่วมมือเผยแพร่ อนุรักษ์สืบทอดให้เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป

ด้านการพัฒนาชุมชน

จัดสรรงบประมาณเป็นเบี้ยยังชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการและสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ ให้ทั่วถึง สนับสนุนและสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้ยากไร้ และกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื่อเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้

ด้านสาธารณสุข

๑. ในเชิงรับ เน้นเสริมสร้างสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน ให้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ ลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ การเจ็บป่วย โดยร่วมมือกับภาคีต่างๆ และจัดให้มีศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน หรือศูนย์สุขภาพชุมชนไว้คอยบริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ครอบคลุมทั่วถึง และรวดเร็ว

๒. ในเชิงรับเสริมสร้างบทบาท ศักยภาพของ อสม.ในการจัดบริการด้านสาธารณสุข ดูแลรักษาสุขภาพอนามัยในเบื้องต้นของประชาชนในชุมชน โดยการจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและให้มีศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๕ นโยบายด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

มุ่งเน้นภาคประชาชน องค์กรชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการ และพัฒนาโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีเทศบาลเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของเทศบาลอย่าง กว้างขวาง เป็นธรรม รวดเร็ว และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในรูปของการจัดทำประชาคม เพื่อพัฒนาตามกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบตรวจสอบความโปร่งใส ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒. พัฒนาบุคลากร ด้วยการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรของเทศบาลทุกระดับ เพื่อตระหนักความรับผิดชอบในหน้าที่ และทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน ซึ่งจะทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรมในการบริการ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล และความเป็นธรรมแก่ผู้เสียภาษีมี การพัฒนารายได้อย่าง ต่อเนื่อง และขยายฐานภาษีแหล่งรายได้ใหม่ ให้มีการเก็บรายได้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้เทศบาลสามารถจัดบริการสาธารณะที่ดี มีมาตรฐาน และการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เป็นไปอย่างคุ้มค่า สามารถวัดประเมินผลสำเร็จได้

๔. เพิ่มบทบาทของสตรี เด็ก และเยาวชนเกี่ยวกับประชาธิปไตยในท้องถิ่น

๕. นำวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน โดยเฉพาะจุดบริการส่วน หน้า เพื่อสร้างบรรยากาศรับบริการง่าย สะดวก รวดเร็ว และเป็นการรักษาระดับคุณภาพงานบริการที่เป็นเลิศ จากการที่ดำเนินการไว้ระดับหนึ่ง รวมทั้งทบทวนระเบียบขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงาน กระชับ มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

๖. เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคี และอาสาสมัครกลุ่มต่างๆ มุ่งเน้นมาตรการป้องกันแก้ไข พร้อมทั้งจัดระบบ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อุทกภัย และภัยธรรมชาติอย่างทั่วถึง และทันทั่วถึง

๖. การกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ โดยใช้ ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นกรอบในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดภารกิจ หลักและภารกิจรองของเทศบาล สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลบ้านไผ่ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งเทศบาลได้มุ่งเป้าในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นหลัก เช่น การสร้าง ถนน ระบบระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ฯลฯ มาโดยตลอดทำให้โครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลค่อนข้างจะอยู่ใน

สภาพสมบูรณ์เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ในเขตจังหวัดขอนแก่น ดังนั้น ภารกิจหลักของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ต่อไปในอนาคต จึงต้องเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพมาเป็นการพัฒนาคนที่อยู่ในเขตเทศบาล เป็นภารกิจหลัก เช่น การพัฒนาอาชีพ การให้การศึกษา การรักษาความสะอาด การสาธารณสุข การจัดระเบียบชุมชนให้ชุมชนน่าอยู่ การรักษาขนบธรรมเนียมอันดี ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งภารกิจที่จะต้องดำเนินการตามลำดับความสำคัญมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริม การฝึก การประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่มทักษะ เพิ่มรายได้
๒. การจัดการศึกษาแก่เด็กเยาวชน และการศึกษาของผู้ใหญ่ลักษณะการศึกษาตลอดชีวิต เช่น การจัดสร้างห้องสมุดเทศบาล เพื่อบริการประชาชนในเขตเทศบาล
๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๗. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล การบำบัดน้ำเสีย
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. การผังเมือง
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๑. การจัดให้มีและควบคุมตลาดสดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาดตามหลักสุขาภิบาล
๑๒. การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๓. การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การควบคุมการฆ่าสัตว์

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองวิชาการและแผนงาน
๗. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๘๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕๔ อัตรา แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๓๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) จำนวน ๑๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านการโยธา แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจาก พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ จึงทำให้เทศบาลต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลที่ให้เพิ่มเงินช่วยค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงทำให้เทศบาลต้องบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ให้ปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภายใต้สภาวะการณ์การจำกัดเรื่องงบประมาณในการบริหารงานบุคคล

๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ องค์กรปกครองท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และควบคุมการปฏิบัติงานธุรการ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่น ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ

๕. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล โครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรมหรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานนิเทศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์ เครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ต่อโครงสร้างข้อ 8.1 ที่ Excel)

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๔ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑.๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
๑.๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓	พนักงานวิทยุ	จำนวน	๓	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑.๔	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๕	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑.๕	พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๑๔	อัตรา
รวมพนักงานจ้างสำนักปลัดเทศบาล		จำนวน	๒๕	อัตรา

๒. กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๒.๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้างกองคลัง		จำนวน	๓	อัตรา

๓. กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๓.๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒	ผู้ช่วยช่างศิลป์	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๔	ผู้ช่วยนายช่างยนต์	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๓.๕	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้างกองช่าง		จำนวน	๖	อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๔.๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จำนวน	๒	อัตรา
๔.๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๔.๓	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๓	อัตรา
-----	------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

๔.๔	คณงานประจำรถยนต์	จำนวน	๔	อัตรา
-----	------------------	-------	---	-------

รวมพนักงานจ้างกองสาธารณสุขฯ	จำนวน	๑๑	อัตรา
------------------------------------	--------------	-----------	--------------

๕. กองการศึกษา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๕.๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จำนวน	๑	อัตรา
๕.๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา

๕.๓	ผู้ช่วยสันทนากการ	จำนวน	๑	อัตรา
-----	-------------------	-------	---	-------

๕.๔	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	จำนวน	๖	อัตรา
-----	-----------------	-------	---	-------

๕.๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	๕	อัตรา
-----	-----------------------------------	-------	---	-------

๕.๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
-----	--------------------------	-------	---	-------

๕.๗	ผู้ช่วยครู(สอนเด็กอนุบาล)	จำนวน	๑	อัตรา
-----	---------------------------	-------	---	-------

๕.๘	ผู้ช่วยครู	จำนวน	๕	อัตรา
-----	------------	-------	---	-------

๕.๙	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	จำนวน	๑	อัตรา
-----	-------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๕.๑๐	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
------	------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

๕.๑๑	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
------	-----------------	-------	---	-------

๕.๑๒	ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
------	--------	-------	---	-------

รวมพนักงานจ้างกองการศึกษา	จำนวน	๒๗	อัตรา
----------------------------------	--------------	-----------	--------------

๖. กองวิชาการและแผนงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๖.๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
-----	--------------------------	-------	---	-------

รวมพนักงานจ้างกองวิชาการและแผนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------------------	--------------	----------	--------------

๗. กองสวัสดิการสังคม

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๗.๑ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๗.๒ พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองสวัสดิการสังคม

จำนวน ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				หมายเหตุ
			๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
	สำนักปลัดเทศบาล										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓	พนักงานวิทยุ	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	ประเภทผู้มีทักษะ										
๔	พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕	พนักงานดับเพลิง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	-	
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	-	
	กองคลัง										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การคลัง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	
	กองช่าง										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยนายช่างยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
	ประเภทผู้มีทักษะ										
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกล	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	ขนาดหนัก										
	รวม	๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				หมายเหตุ	
			๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙		
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-		
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีทักษะ											
๓	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔	คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-		
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-		
	<u>กองการศึกษา</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๓	ผู้ช่วยสันทนการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๔	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๖	๕	๕	๕	๕	-๑	-	-	-		*ลด ๑ อัตรา
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-		
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๗	ผู้ช่วยครู(สอนเด็กกอนุบาล)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
๘	ผู้ช่วยครู	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-		
๙	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีทักษะ											
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-		
๑๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
	รวม	๒๗	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-๑	-	-	-		
	<u>กองวิชาการและแผนงาน</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
	รวม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง	หมายเหตุ
-------	------------	------	-----------------------------	----------

ที่	อัตรา กำลัง เดิม	ใช้ในชวงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				
		๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
	กองสวัสดิการสังคม									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	ประเภทผู้มีทักษะ									
๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๗๕	๗๔	๗๔	๗๔	-๑	-	-	-	

ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				หมายเหตุ
			๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	-	
๒	กองคลัง	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	
๓	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-	
๕	กองการศึกษา	๒๗	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-๑	-	-	-	
๖	กองวิชาการและแผนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๗	กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
รวม		๗๕	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	-๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง จำนวน ๒๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๖,๕๓๐	๗๘,๓๖๐	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ	๑	๖,๕๓๐	๗๘,๓๖๐	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๖	พนักงานวิทยุ	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๗	พนักงานวิทยุ	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๘	พนักงานวิทยุ	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๒	พนักงานดับเพลิง	๑๔	๗๔,๗๖๐	๘๙๗,๑๒๐	๖๑๔,๘๘๐	-	-	-

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การคลัง	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ช่วยช่างโยธา (ว่าง)	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างยนต์	๑	๙,๕๒๐	๑๑๔,๒๔๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๘๐๐	๘,๒๘๐
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	๑	๘,๓๔๐	๑๐๐,๐๘๐	๗,๙๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๕	ผู้ช่วยช่างศิลป์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๓๓๐	๘๗,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๖,๕๓๐	๗๘,๓๖๐	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๖,๕๓๐	๗๘,๓๖๐	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๘	คนงานประจำรถขนขยะ	๔	๒๑,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	-	-	-

๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๙,๕๔๐	๑๑๔,๔๘๐	๖๕,๕๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๔	ผู้ช่วยสันทนการ	๑	๙,๕๔๐	๑๑๔,๔๘๐	๖๕,๕๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๕	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๖	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๗	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๘	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๙	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๒	ผู้ช่วยครู(สอนเด็กอนุบาล)	๑	๙,๑๕๐	๑๐๙,๘๐๐	๖,๖๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๙๒๐
๑๓	ผู้ช่วยครู	๑	๘,๓๔๐	๑๐๐,๐๘๐	๗๙,๙๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๑๔	ผู้ช่วยครู	๑	๘,๓๔๐	๑๐๐,๐๘๐	๗๙,๙๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๑๕	ผู้ช่วยครู	๑	๘,๓๔๐	๑๐๐,๐๘๐	๗๙,๙๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๗	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	๑	๙,๕๔๐	๑๑๔,๔๘๐	๖๕,๕๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๖,๕๓๐	๗๘,๓๖๐	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๖,๕๓๐	๗๘,๓๖๐	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๖,๕๓๐	๗๘,๓๖๐	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒๑	ผู้ช่วยครู	๑	๘,๗๔๐	๑๐๔,๘๘๐	๗๕,๑๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๒๒	ผู้ช่วยครู	๑	๘,๓๔๐	๑๐๐,๐๘๐	๗๙,๙๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๖,๒๗๐	๗๕,๒๔๐	๓๒,๗๖๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	อัตราค่า	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
-----	---------	-------	----------	-----	-----------------------

		(คน)	ตอบแทน	(บาท)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๖,๐๕๐	๗๒,๖๐๐	๓๕,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒๕	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๒	๑๐,๖๘๐	๑๒๘,๑๖๐	๘๗,๘๔๐	-	-	-
๒๖	ภารโรง	๑	๕,๓๔๐	๖๔,๐๘๐	๔๓,๙๒๐	-	-	-

กองการศึกษา ปี ๒๕๕๖ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ยุบเลิก)	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐

๖. กองวิชาการและแผนงาน มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐

๗. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙
๑	๑๔๑,๐๐๒,๐๐๐	๑๔๖,๐๐๒,๐๐๐	๑๕๑,๐๐๒,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๒,๐๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๑๐% เช่นเดียวกับการประมาณการในการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมาโดยเพิ่มขึ้นปีละ ๕ ล้านบาท ประมาณ ๔%)

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)

๑๐.๑ แบบวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๔ ปี (๒๕๕๖-๒๕๕๙) รอบที่ ๓

ที่	ชื่อสายงาน	ค่าตอบแทน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		กำลังพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				
			จำนวน (คน)	เงินค่าตอบแทน(๑)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
	สำนักปลัดเทศบาล																
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๗,๙๕๐	๑	๗๙,๕๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๗,๙๕๐	๑	๗๙,๕๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	๖,๕๓๐	๑	๖๕,๓๐๐	-	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																
๔	พนักงานวิทยุ	๗,๙๕๐	๑	๗๙,๕๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๕	พนักงานวิทยุ	๗,๙๕๐	๑	๗๙,๕๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๖	พนักงานวิทยุ	๗,๙๕๐	๑	๗๙,๕๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๗	พนักงานขับรถยนต์	๗,๙๕๐	๑	๗๙,๕๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๖,๕๓๐	๑	๖๕,๓๐๐	-	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	๗,๙๕๐	๑	๗๙,๕๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๗,๐๕๐	๑	๗๐,๕๐๐	-	-	-	-	๒๓,๕๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๗,๐๕๐	๑	๗๐,๕๐๐	-	-	-	-	๒๓,๕๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๒	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๕,๓๔๐	๑	๕๓,๔๐๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
			๒๕	๑,๘๙๐,๘๔๐	-	-	-	-	๘๐๙,๑๖๐	๗๑,๒๘๐	๗๖,๕๖๐	๘๐,๕๒๐	๒,๗๐๐,๐๐๐	๒,๗๗๑,๒๘๐	๒,๘๔๗,๘๔๐	๒,๙๒๘,๓๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ค่า	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	กำลังพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๓)
-----	------------	-----	------------------------	---------------------------	--------------------------------	-------------------

	ตอบแทน	จำนวน (คน)	เงินค่า ตอบแทน(๑)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙		
กองคลัง																	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การคลัง	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
กองช่าง																	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๒๙	ผู้ช่วยช่างโยธา (ว่าง)	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างยนต์	๙,๕๒๐	๑	๑๑๔,๒๔๐	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๘๐๐	๘,๒๘๐	๑๒๑,๒๐๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๔,๖๐๐	
๓๑	ผู้ช่วยช่างศิลป์	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๓๒	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๘,๓๔๐	๑	๑๐๐,๐๘๐	-	-	-	-	๗,๙๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๖,๕๓๐	๑	๗๘,๓๖๐	-	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๖,๕๓๐	๑	๗๘,๓๖๐	-	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๔๐	พนักงานขับรถยนต์	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	๗,๓๓๐	๑	๘๗,๙๖๐	-	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๒	คนงานประจํารถขยะ	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	คนงานประจํารถขยะ	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	คนงานประจํารถขยะ	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	คนงานประจํารถขยะ	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
				๑๙	๑,๖๖๙,๓๒๐	-	-	-	-	๕๐๓,๘๘๐	๑๐๔,๕๒๐	๑๑๒,๒๐๐	๑๑๘,๐๘๐	๒,๑๗๓,๒๐๐	๒,๒๗๗,๗๒๐	๒,๓๘๙,๙๒๐	๒,๕๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ค่า ตอบแทน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		กำลังพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
			จำนวน (คน)	เงินค่า ตอบแทน(๑)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙

กองการศึกษา																	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)																	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	-	-	-	-	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๙,๕๕๐	๑	๑๑๔,๔๘๐	-	-	-	-	๖๕,๕๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
๔๘	ผู้ช่วยสันทนการ	๙,๕๕๐	๑	๑๑๔,๔๘๐	-	-	-	-	๖๕,๕๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	เงินอุดหนุน												
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	เงินอุดหนุน												
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	เงินอุดหนุน												
	ผู้ดูแลเด็ก	ยุบเลิก	-๑	-	เงินอุดหนุน												
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	เงินอุดหนุน												
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	เงินอุดหนุน												
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๖,๕๓๐	๑	๗๘,๓๖๐	-	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๖,๕๓๐	๑	๗๘,๓๖๐	-	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	เงินอุดหนุน												
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๖,๐๕๐	๑	๗๒,๖๐๐	เงินอุดหนุน												
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๖,๒๗๐	๑	๗๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน												
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๖,๕๓๐	๑	๗๘,๓๖๐	-	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๖๐	ผู้ช่วยครู (สอนเด็กอนุบาล)	๙,๑๕๐	๑	๑๐๙,๘๐๐	-	-	-	-	๖,๖๐๐	๗,๐๘๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๑๖,๔๐๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๘,๘๘๐	
๖๑	ผู้ช่วยครู	๘,๓๔๐	๑	๑๐๐,๐๘๐	-	-	-	-	๗๙,๙๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
๖๒	ผู้ช่วยครู (ว่าง)	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
๖๓	ผู้ช่วยครู (ว่าง)	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
๖๔	ผู้ช่วยครู	๘,๗๔๐	๑	๑๐๔,๘๘๐	-	-	-	-	๗๕,๑๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
๖๕	ผู้ช่วยครู	๘,๓๔๐	๑	๑๐๐,๐๘๐	-	-	-	-	๗๙,๙๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
๖๖	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	๙,๕๕๐	๑	๑๑๔,๔๘๐	-	-	-	-	๖๕,๕๒๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๘๘๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๖๗	พนักงานขับรถยนต์	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
๖๘	พนักงานขับรถยนต์	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐	-	-	-	-	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	-	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
			๒๒	๒,๐๔๑,๕๖๐	-	-	-	-	๑,๐๓๔,๒๘๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๙,๗๖๐	๒,๕๒๐,๔๐๐	๒,๕๕๒,๗๖๐	๒,๖๔๔,๑๒๐	๒,๘๓๓,๘๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ค่าตอบแทน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		กำลังพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				
			จำนวน (คน)	เงินค่าตอบแทน(๑)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๗๑	ภารโรง	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	เงินอุดหนุน												
กองวิชาการและแผนงาน																	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)																	

๗๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
	กองสวัสดิการสังคม															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)															
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)															
๗๔	พนักงานขับรถยนต์	๗,๙๕๐	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
			๔	๓๕๐,๒๘๐	-	-	-	-	๓๗,๘๐๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๘๘๐	๒๑,๙๖๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๔๓,๔๔๐	๓๖๔,๓๒๐	๓๘๖,๒๘๐
(๔)	รวม		๗๐	๕,๙๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๒,๓๘๕,๑๒๐	๓๒๗,๖๐๐	๓๕๑,๐๐๐	๓๗๐,๓๒๐	๗,๖๑๗,๖๐๐	๗,๙๕๕,๒๐๐	๘,๒๙๖,๒๐๐	๘,๖๖๖,๕๒๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% (พนักงานจ้าง)												๑,๕๒๓,๕๒๐	๑,๕๘๙,๐๔๐	๑,๖๕๙,๒๔๐	๑,๗๓๓,๓๐๔
(๕.๑)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% (พนักงานจ้างเงินอุดหนุน)												๑๙๔,๔๐๐	๒๐๔,๗๖๘	๒๑๕,๙๐๔	๒๒๗,๖๑๖
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)												๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
(๗)	เงินเดือน /สิทธิประโยชน์ของข้าราชการ (พนักงาน+ลูกจ้างประจำ+สวัสดิการ)												๔๑,๓๘๑,๗๙๕	๔๒,๖๖๓,๒๒๔	๔๔,๐๔๑,๒๑๐	๔๖,๖๘๓,๖๘๒
(๘)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๕๐,๘๑๗,๓๑๕	๕๒,๕๐๒,๒๓๒	๕๔,๓๑๒,๕๕๔	๕๗,๔๑๑,๑๒๒
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี												๓๖,๐๔๘	๓๕,๙๖๖	๓๕,๙๗๗	๓๖,๘๐๐

หมายเหตุ ประมาณการรายรับเพิ่มขึ้นปีละ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๙,๓๓๕,๕๒๐ ๙,๗๓๙,๐๐๘ ๑๐,๑๗๑,๓๔๔ ๑๐,๖๒๗,๔๔๐

ประมาณการรายจ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๕๖	รวม	๑๔๑,๐๐๒,๐๐๐	บาท
ประมาณการรายจ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๕๗	รวม	๑๔๖,๐๐๒,๐๐๐	บาท
ประมาณการรายจ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๕๘	รวม	๑๕๑,๐๐๒,๐๐๐	บาท
ประมาณการรายจ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙	รวม	๑๕๖,๐๐๒,๐๐๐	บาท

เอกสารอ้างอิง

ตารางวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่รับเงินอุดหนุน (คิดเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% ของเงินเดือนเต็ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ค่าตอบแทน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		กำลังพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
			จำนวน (คน)	เงินค่าตอบแทน(๑)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
	กองการศึกษา															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)															
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1															
๑	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐					๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2														
๒	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐				๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
๓	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐				๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3														
๔	ผู้ดูแลเด็ก	ยุบเลิก	๑	-	-๑										
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐				๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐				๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
	โรงเรียนเทศบาลบ้านไผ่														
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)														
๗	ผ.จ.นท.การเงินและบัญชี	๗,๐๕๐	๑	๘๔,๖๐๐				๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
๘	ผ.จ.นท.การเงินและบัญชี	๖,๐๕๐	๑	๗๒,๖๐๐				๓๕,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๙	ภารโรง	๕,๓๔๐	๑	๖๔,๐๘๐	-	-	-	๔๓,๙๒๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	โรงเรียนเทศบาล 2 (อนุบาลสาธิต)														
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)														
๑๐	ผ.จ.นท.การเงินและบัญชี	๖,๒๗๐	๑	๗๕,๒๔๐				๓๒,๗๖๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐
	รวม											๙๗๒,๐๐๐	๑,๐๒๓,๘๔๐	๑,๐๗๙,๕๒๐	๑,๑๓๘,๐๘๐
	คำนวณประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%											๑๙๔,๔๐๐	๒๐๔,๗๖๘	๒๑๕,๙๐๔	๒๒๗,๖๑๖