

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล., อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล., อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล., อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแป้น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแป้น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแป้น

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแป้น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแป้น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านแป้น เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านแป้น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา

กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้อง กับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวน กรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐาน ที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คนมาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของ แต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้เปรียบเทียบกับเทศบาลที่มีขนาดเดียวกัน ก็มีอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนี้

หน่วยงาน (ขนาดกลาง)	งบประมาณ	เขตพื้นที่ รับผิดชอบ	จำนวน ประชากร	ส่วน ราชการ	พนักงาน เทศบาล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
เทศบาลตำบล บ้านแป้น	58,000,000	12.20 ตร.กม.	6,339 คน	7	51	4	4	3
เทศบาลตำบล ต้นธง	63,000,000	22.78 ตร.กม.	12,174 คน	7	43	5	2	9

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณา กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะ อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจ ที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา	ความต้องการ
4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
<ul style="list-style-type: none"> - การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ - ระบบกระจายเสียงทางไกลมีไม่ถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - ซ่อมแซมและปรับปรุงถนนหนทางให้อยู่ในสภาพดีเสมอ - ขยายและตัดถนนเพิ่มขึ้น - ขยายและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและระบบเสียงตามสายให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	
<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ - ประชาชนขาดการรวมกลุ่มอาชีพ - ประชาชนขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีในการผลิต และการจัดการด้านตลาด 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมอาชีพและฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ - ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง - ฝึกอบรมให้ความรู้การจัดการด้านการตลาด เพื่อขยายการตลาดให้กว้างขึ้น
4.3 ปัญหาด้านสังคม	
<ul style="list-style-type: none"> - การแพร่ระบาดของยาเสพติด - ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุข - ปัญหาด้านอาชญากรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - จัดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ - ส่งเสริมการเล่นกีฬาและออกกำลังกายของเยาวชนและประชาชนในเขตเทศบาล - สร้างลานกีฬาประจำหมู่บ้าน
4.4 ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	
<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความรู้ด้านกฎหมาย, ระเบียบ, ข้อบังคับ - ขาดความรู้เรื่องการบริหาร และปกครอง - ขาดความรู้ด้านการจัดการบริหาร - ไม่เข้าใจประชาธิปไตยอย่างแท้จริง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและดำเนินการสร้างความเข้าใจเรื่องกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ - จัดเอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารและการปกครองเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า - จัดโครงการสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องประชาธิปไตย
4.5 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
<ul style="list-style-type: none"> - น้ำเสียจากแหล่งชุมชน - แม่น้ำ ลำคลองตื้นเขิน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังพื้นที่เกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างระบบท่อระบายน้ำ และบ่อบำบัดน้ำเสียในแต่ละชุมชน - ขุดลอกแม่น้ำลำคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

สภาพปัญหา	ความต้องการ
4.6 ปัญหาด้านการสาธารณสุข	
<ul style="list-style-type: none"> - การคัดแยกขยะ - กลิ่นจากมูลสัตว์เลี้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> - รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ แก่ชุมชน ให้รู้จักประเภทของขยะ การกำจัด การจัดเก็บ - เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ การจัดโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะ บำบัดของเสียก่อนการปล่อยสู่ธรรมชาติ
4.7 ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
<ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี วิถีชุมชน - จำนวนเด็กที่จะเข้ารับการศึกษารในโรงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและอนุรักษ์ ประเพณี วิถีชุมชน - จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน - ส่งเสริมให้เด็กเข้าเรียนใกล้บ้าน เพื่อประหยัด และสะดวกในการเดินทาง

ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านแป้น มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้จัดทำขึ้นโดยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาล ร่วมแสดงความคิดเห็น และพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของเทศบาล จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของเทศบาล ดังต่อไปนี้

“เทศบาลนำอยู่ เคียงคู่วัฒนธรรม นำการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ ส่งคุณภาพชีวิตที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน”

2. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านแป้น

- 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดการ
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์กร
- 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอุดหนุนหน่วยงานอื่น

3. เป้าประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาไฟฟ้า ถนน รางระบายน้ำ สิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำทางการเกษตร
- 2) เพื่อส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
- 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี และการศึกษา
- 4) เพื่อพัฒนาบุคลากร
- 5) เพื่อพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
- 7) ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ
- 8) เพื่อเป็นการอุดหนุนกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงาน

4. วิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ยุทธศาสตร์	อำนาจหน้าที่
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการจัดการสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างและบูรณะสาธารณูปการและไฟฟ้า - พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค - ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล - จัดระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอย และที่ทิ้งขยะมูลฝอย - จัดระบบผังเมืองรวม - ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ทำให้ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น - ลดจำนวนคนตกงานในเขตเทศบาลลงให้น้อยกว่าร้อยละ 10 ภายใน 4 ปี
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีลานกีฬาในแต่ละชุมชนทุกชุมชน - สืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามในแต่ละชุมชน
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิด วางแผนดำเนินการร่วมตรวจสอบ และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ - เพิ่มทักษะ พัฒนาบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล - พัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยให้มีการฝึกอบรม ศึกษา หรือดูงาน เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอุดหนุนหน่วยงานอื่น	<ul style="list-style-type: none"> - ให้มีการอุดหนุนกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่นตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตามสถานะการคลัง

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านแป้น มีหน้าที่ วิเคราะห์ภารกิจ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

1. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านแป้น

ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย เช่น กลุ่มผลิตอิฐบล็อก กลุ่มจักสาน กลุ่มเกษตรกร
4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกสบาย
5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
7. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

1. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
2. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
 2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม
- ในครัวเรือน
3. การส่งเสริมสินค้าในตำบล
 4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
 5. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุประสงค์ในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

เทศบาลตำบลบ้านแป้น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
2. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
3. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
4. การสาธารณสุขการ
5. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
6. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
7. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
8. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
9. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
3. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
5. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
6. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
7. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
8. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
9. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
4. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
2. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
3. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
3. การส่งเสริมกีฬา
4. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง เทศบาลตำบลบ้านแป้น จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. การสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
5. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
6. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

1. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
2. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
3. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
4. สนับสนุนด้านการศึกษา
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านแป้น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลทั้งสิ้น 36 อัตรา พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 7 อัตรา ลูกจ้างประจำทั้งสิ้น 4 อัตรา พนักงานจ้างภารกิจทั้งสิ้น 3 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น 1 อัตรา รวมบุคลากรทั้งสิ้น 51 อัตรา ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่ง ขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของ เทศบาลตำบลบ้านแป้น ต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์

5. กองวิชาการและแผนงาน ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการ การกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

7. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดหาให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ซึ่งมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน และคุณภาพของงานแต่ละสำนัก/กองดังนี้

1. เทศบาลตำบลบ้านแป้น

เทศบาลตำบลบ้านแป้น มีหน้าที่กำกับดูแล เกี่ยวกับราชการของเทศบาล และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่รับผิดชอบ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย นโยบาย และแผนการปฏิบัติการราชการของเทศบาล โดยมีส่วนราชการที่รับผิดชอบ จำนวน 7 สำนัก/กอง

จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และโครงสร้างของเทศบาลแล้ว มีความต้องการนักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 3 อัตรา ดังนี้

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. ปลัดเทศบาล | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. รองปลัดเทศบาล | จำนวน 2 อัตรา |

โดยปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านแป้น มีนักบริหารงานท้องถิ่น จำนวนทั้งหมด 3 อัตรา ดังนี้

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. ปลัดเทศบาล | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. รองปลัดเทศบาล | จำนวน 2 อัตรา |

2. สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ของเทศบาล และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายอำนวยการ รับผิดชอบงาน อำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ และงานเลขานุการ
2. ฝ่ายปกครอง รับผิดชอบงาน งานทะเบียนราษฎร และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว สำนักปลัดเทศบาล ต้องการอัตรากำลัง จำนวน 13 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่าย | จำนวน 2 อัตรา |
| 3. นักทรัพยากรบุคคล | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. เจ้าพนักงานอำนวยการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน 2 อัตรา |
| 8. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 4 อัตรา |

โดยปัจจุบัน สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด 9 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---------------------------|---------------|
| 1. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. หัวหน้าฝ่ายปกครอง | จำนวน 1 อัตรา |

4. นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน 1 อัตรา
5. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	จำนวน 1 อัตรา
6. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 อัตรา
7. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน 1 อัตรา
8. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	จำนวน 2 อัตรา

3. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานคลัง รับผิดชอบงาน งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน

2. ฝ่ายพัฒนารายได้ รับผิดชอบงาน งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

จากวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองคลัง ต้องการอัตรากำลังจำนวน 7 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน 1 อัตรา
2. หัวหน้าฝ่าย	จำนวน 2 อัตรา
3. นักวิชาการคลัง	จำนวน 1 อัตรา
4. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน 1 อัตรา
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน 1 อัตรา
6. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน 1 อัตรา

โดยปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด 6 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน 1 อัตรา
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	จำนวน 1 อัตรา
3. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	จำนวน 1 อัตรา
4. นักวิชาการคลัง	จำนวน 1 อัตรา
5. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน 1 อัตรา
6. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน 1 อัตรา

ดังนั้น กองคลัง จึงมีความจำเป็นขอกำหนด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 1 อัตรา เหตุผลการกำหนดเป็นสายงานทั่วไป เนื่องจาก มีสายงานวิชาการอยู่แล้ว จำนวน 1 อัตรา ซึ่งสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในระดับที่ย่างยาก และยังมีหัวหน้าฝ่ายและผู้อำนวยการกอง กำกับดูแลอีกระดับหนึ่งแล้ว

4. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง รับผิดชอบงาน งานธุรการ งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม
2. ฝ่ายการโยธา รับผิดชอบงาน งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล งานสาธารณูปโภค

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองช่าง ต้องการอัตรากำลังจำนวน 7 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองช่าง | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่าย | จำนวน 2 อัตรา |
| 3. นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นายช่างโยธา | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นายช่างเขียนแบบ | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน 1 อัตรา |

โดยปัจจุบัน กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด 7 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองช่าง | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. หัวหน้าฝ่ายการโยธา | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นายช่างโยธา | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. นายช่างเขียนแบบ | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน 1 อัตรา |

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบงาน งานสุขาภิบาลอนามัย สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบงาน งานธุรการ

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้องการอัตรากำลัง จำนวน 6 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่าย | จำนวน 2 อัตรา |
| 3. เจ้าพนักงานสาธารณสุข | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 2 อัตรา |

ปัจจุบัน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด 3 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา |

ดังนั้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นขอกำหนด **ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 1 อัตรา** เหตุผลการกำหนดเป็นสายงานทั่วไป เนื่องจาก มีหัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการกอง กำกับดูแลอีกระดับหนึ่งแล้ว

6. กองวิชาการและแผนงาน

กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการ การกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 1 ฝ่ายดังนี้

1. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รับผิดชอบงาน งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานจัดทำงบประมาณ งานธุรการ งานบริการข้อมูลข่าวสาร

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองวิชาการและแผนงานต้องการ อัตรากำลัง จำนวน 5 อัตรา ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่าย | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นิติกร | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | จำนวน 1 อัตรา |

ปัจจุบัน กองวิชาการและแผนงาน มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด 4 อัตรา ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและแผนงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นิติกร | จำนวน 1 อัตรา |

ดังนั้น กองวิชาการและแผนงาน จึงมีความจำเป็นขอกำหนด **ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นอีก จำนวน 1 อัตรา** เหตุผลการกำหนดเป็นสายงานทั่วไป เนื่องจาก มีหัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการกอง กำกับดูแลอีกระดับหนึ่งแล้ว

7. กองการศึกษา

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา การส่งเสริมงาน ประเพณีท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 1 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานการศึกษา รับผิดชอบงาน งานธุรการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานกีฬาและนันทนาการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองการศึกษา ต้องการ อัตรากำลัง จำนวน 5 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---------------------------|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่าย | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการศึกษา | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นักสันตนาการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา |

ปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด 4 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการศึกษา | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา |

ดังนั้น กองการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด ตำแหน่ง นักสันตนาการ เพิ่มขึ้น อีก จำนวน 1 อัตรา เหตุผลการกำหนดเป็นสายวิชาการ เนื่องจากมีลักษณะงานที่มีความยุ่งยาก จำเป็นต้องใช้ทักษะสูงในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านวิชาการ รวมถึงการประสานงาน

6.1 ศูนย์พัฒนาเด็ก

จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน การใช้อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก สามารถ มีอัตรากำลังคน จำนวน 2 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--------|---------------|
| 1. ครู | จำนวน 2 อัตรา |
|--------|---------------|

ปัจจุบัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านแป้น มีบุคลากร จำนวนทั้งหมด 4 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. ครู คศ. 1 | จำนวน 2 อัตรา |
| 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้สอน | จำนวน 2 อัตรา |

6.2 โรงเรียนอนุบาล

จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน จากการใช้อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก สามารถมีอัตรากำลังคน จำนวน 7 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการโรงเรียน | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. ครูผู้ช่วย | จำนวน 4 อัตรา |
| 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง | จำนวน 1 อัตรา |

ปัจจุบัน โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวนทั้งหมด 3 อัตรา ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. ครูผู้ช่วย | จำนวน 2 อัตรา |
| 2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน 1 อัตรา |

ดังนั้น โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านแป้น ยังคงกรอบอัตรากำลัง ตามอัตราส่วนของเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก และรอการจัดสรรต่อไป

และระหว่างการจัดทำแผนอัตรากำลังนี้ ทางเทศบาลตำบลบ้านแป้น ได้ทำการปรับปรุงอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 กรณี ปรับปรุง ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เป็น ตำแหน่ง ครู คศ.1 จำนวน 1 อัตรา และปรับปรุง ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เป็น ตำแหน่ง ตำแหน่ง ครู คศ.2 จำนวน 1 อัตรา เพื่อรองรับการสรรหา โดยวิธีการ รับโอน (ย้าย) เพราะตำแหน่งครูผู้ช่วย ไม่สามารถโอน (ย้าย) ได้ เนื่องจากติดเงื่อนไขการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูของโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านแป้น แก้ไข โดยการมอบให้ครูประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านแป้น ไปปฏิบัติหน้าที่ ที่โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านแป้น ไปพลางก่อน และรอการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

8. กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานสาธารณสุข การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น 1 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายพัฒนาชุมชน รับผิดชอบงาน งานธุรการ งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว กองสวัสดิการสังคม ต้องการกำลังคน จำนวน 5 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่าย | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการเกษตร | จำนวน 1 อัตรา |

- | | |
|---|---------------|
| 4. นักสังคมสงเคราะห์ | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน | จำนวน 1 อัตรา |
| ปัจจุบัน กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งหมด 4 อัตรา ดังนี้ | |
| 1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่าย | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการเกษตร | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน | จำนวน 1 อัตรา |

ดังนั้น กองสวัสดิการสังคม จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนด ตำแหน่ง **นักสังคมสงเคราะห์**

เพิ่มขึ้นอีก จำนวน 1 อัตรา เหตุผลการกำหนดเป็นสายวิชาการ เนื่องจากมีลักษณะงานที่มีความ
ยุ่งยาก จำเป็นต้องใช้ทักษะสูงในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านวิชาการ รวมถึงการประสานงาน

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านแป้น ดังกล่าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านแป้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>1. ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลขานุการ <p>2. ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>2. กองคลัง</p> <p>1. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>2. ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>3. กองช่าง</p> <p>1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม <p>2. ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานสาธารณูปโภค 	<p>1. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>1. ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลขานุการ <p>2. ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>2. กองคลัง</p> <p>1. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>2. ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>3. กองช่าง</p> <p>1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม <p>2. ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานสาธารณูปโภค 	

8.1 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านแป้น (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>1. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <p>2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <p>5. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>1. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานบริการข้อมูลข่าวสาร <p>6. กองการศึกษา</p> <p>1. ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬาและนันทนาการ <p>7. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>1. ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>1. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <p>2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <p>5. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>1. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานบริการข้อมูลข่าวสาร <p>6. กองการศึกษา</p> <p>1. ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬาและนันทนาการ <p>7. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>1. ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 	