

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบางหมาก
อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
๕. ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ของเทศบาล
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางหมาก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางหมาก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางหมาก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางหมาก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางหมาก สามารถข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางหมาก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางหมาก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางหมาก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางหมาก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าของอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาคด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีความครบถ้วน เทศบาล ตำบลบางหมาก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบางหมาก จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางหมากว่ามีอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความ ต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหา / ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ ปัญหาระบบระบายน้ำและภาวะน้ำท่วมขัง
- ๔.๑.๒ ความต้องการถนนหนทางที่ได้มาตรฐาน
- ๔.๑.๓ ความต้องการด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่สมบูรณ์ เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ น้ำประปา และโทรศัพท์สาธารณะ

๔.๒ ปัญหา / ความต้องการด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๒.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๔.๒.๒ ปัญหาน้ำเสีย
- ๔.๒.๓ ปัญหาขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- ๔.๒.๔ ปัญหาประชาชนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อม เช่น
 พ.ร.บ. ชุดดินถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓ พ.ร.บ. สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕
 พ.ร.บ. ควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๓๕ และ
 พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๑

๔.๒.๕ ความต้องการให้เมืองสวยงามสะอาดตามิฎกัทัศน์ที่ร่มรื่น น่าอยู่

๔.๓ ปัญหา / ความต้องการด้านสังคม / การศึกษา / การสาธารณสุข

- ๔.๓.๑ ปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์
 ๔.๓.๒ ปัญหาศีลธรรมและคุณธรรมหย่อนยาน
 ๔.๓.๓ ปัญหาการพนัน
 ๔.๓.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาอุบัติเหตุจากการจราจรถนน
 สายหลัก และถนนสายรอง
 ๔.๓.๕ ความต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ
 ๔.๓.๖ ความต้องการด้านการส่งเสริมสุขภาพะด้านกาย จิตใจ และจิตสังคม
 ๔.๓.๗ ความต้องการควบคุมโรค
 ๔.๓.๘ ความต้องการส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

๔.๔ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๕.๑ ปัญหาขาดองค์ความรู้ด้านการผลิต เช่น ขาดการวิจัยและส่งเสริม
 ๔.๕.๒ ปัญหาการทำงานเป็นกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
 ๔.๕.๓ ปัญหาทำเลที่ตั้งของพื้นที่ไม่เอื้อต่อการตลาด

การวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลบางหมาก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ. การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้เทศบาลตำบลบางหมากมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอื่นๆ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนาขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ. การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้เทศบาลตำบลบางหมากมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอื่นๆ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนาขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
<p>ด้านพัฒนาสังคม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อ.ส.ม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร.โอกาส พ.ร.บ. กระจายอำนาจองค์กร - ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ เทศบาลตำบลในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
<p>ด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งตลาดที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน - มีความร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่มีความขัดแย้งกันเองในชุมชน เป็นต้น - มีการเสริมสร้างรายได้ให้กับประชาชนและท้องถิ่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมรถไฟเส้นทางขนส่งสินค้าและก่อสร้างคลังสินค้าทางรถไฟ - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาดินเปรี้ยว - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร - แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม เช่น ถ้ำช้างเผือก วัดถ้ำสนุก ฯลฯ - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
ด้านสาธารณสุข	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโรงพยาบาลประจำจังหวัดที่ใกล้และสะดวกและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง - มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่เอาใจใส่ในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในตำบลบางหมาก <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าฟุ่มเฟือย

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
<p>ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรม ประเพณีส่วนท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาใน ตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายใน จังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขต จังหวัด - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒๓ ให้เทศบาล ตำบลมีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมี บทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบ วินัย - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคนิยมเพื่อ แพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น <p>อุปสรรค</p> <p>สื่อต่างๆ เช่นโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ตเข้ามามีอิทธิพล ต่อเด็กและเยาวชนทำให้กระแสบริโภคนิยมและ วัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของ ประชาชน</p>
<p>ด้านพัฒนาการเมืองและ การบริหาร</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการ รวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำความรู้ความสามารถ มีภาวะ ความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการ บริหารงาน - ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มี ความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ ประชาชน ส่งเสริมการกระจาย อำนาจสู่ท้องถิ่น 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ ในบางสาขาของงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีจุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคามหรืออุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักอย่างไร เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาล

ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดไว้ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษาและให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การจัดให้มีการควบคุมตลาดและที่จอดรถ
- (๓) การควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณอื่นๆ
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๖) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการ ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๖) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การพัฒนารายได้ของตนเอง
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๗) การส่งเสริมกีฬา
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การส่งเสริม การพัฒนาและประกอบอาชีพ
- (๑๔) การให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๖) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

ภารกิจรอง

- (๑) การสาธารณสุขโรค
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การจัดให้มีการควบคุมตลาด
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) งานวางแผนสาธารณสุข
- (๑๐) งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- (๑๑) งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- (๑๒) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๑๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางหมาก เป็นเทศบาลสามัญ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๓	อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๓	อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน	๒๗	อัตรา
๔) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน	๓๐	อัตรา
รวม	จำนวน	๘๓	อัตรา

โดยอัตรากำลังที่กำหนดไว้เป็นการกำหนดความจำเป็น ให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบางสน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางพัฒนาและปรับปรุงระบบการคมนาคมขนส่ง

๑.๒ แนวทางพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม

๒.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพการเกษตร

๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

๒.๓ แนวทางการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

๒.๔ แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข

๒.๕ แนวทางการพัฒนาด้านความปลอดภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษา

๓.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๔.๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การ

๕.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๒ แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

๕.๓ แนวทางการพัฒนาปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบางหมาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบล และราชการที่มีได้ให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการในเทศบาลตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานธุรการ
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๙ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานธุรการ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน

- ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๒ งานผังเมือง
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๕ งานประปา
- ๓.๖ งานธุรการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางหมาก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่างๆ เทศบาลจึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางหมาก รองรับภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สรุปได้ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานธุรการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานธุรการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและงานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและงานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานธุรการ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานประปา ๑.๖งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานประปา ๓.๖ งานธุรการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางหมาก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓

- การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลบางสน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางสน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางสน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

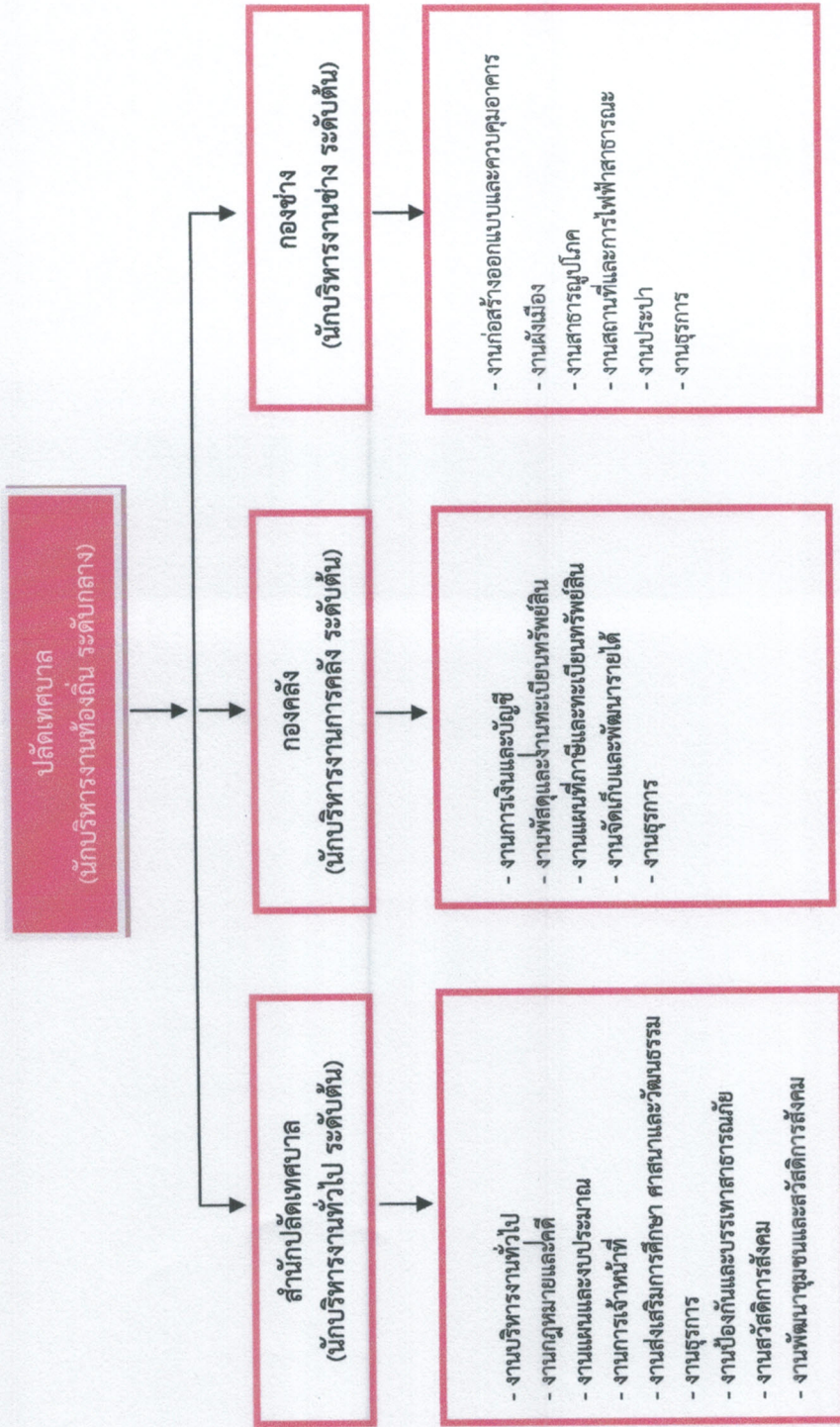
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	-	-	-	

๙. การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

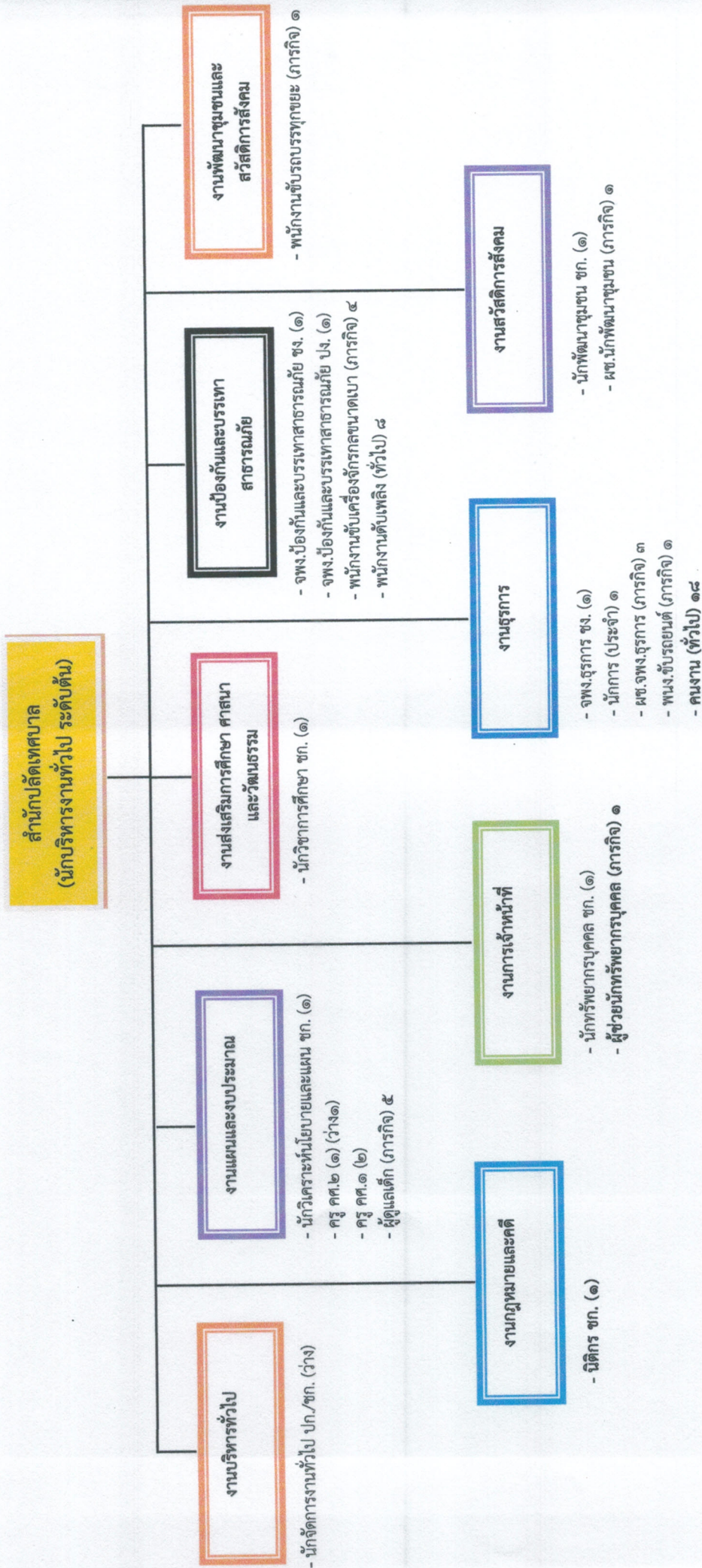
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง															
๒๕	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๔๐๘,๓๒๐	๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐
๒๖	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๓๐๒,๒๘๐		๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๕๖,๓๖๐		๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐
	ลูกจ้างประจำ															
๒๘	จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๒๔๐,๔๘๐		๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐
๒๙	จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๒๒๕,๔๘๐		๑	๑	-	-	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐	๗,๔๐๐
	พนักงานจ้าง (ภาคกิจ)															
๓๐	ผ.ชง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑๓๓,๕๖๐		๑	๑	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐
๓๑	ผ.ชง.พัสดุ	ภารกิจ	๑	๑๓๓,๖๘๐		๑	๑	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐
๓๒	ผ.ชง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๕๒,๘๐๐		๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐
๓๓	พนักงานจมนครวัดน้ำ	ภารกิจ	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐
	กองช่าง															
๓๔	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒	๒๗๖,๔๘๐		๒	๒	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๒๘๐,๔๘๐		๑	๑	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐
๓๗	จพง.ธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๔๙,๖๔๐		๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้าง (ภาคกิจ)															
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑๒๒,๕๖๐		๑	๑	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐
๔๐	ผู้ช่วยจพง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๒๙,๗๒๐		๑	๑	-	-	๕,๓๙๖	๕,๓๙๖	๕,๓๙๖	๕,๓๙๖	๕,๓๙๖	๕,๓๙๖	๕,๓๙๖
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	๑	๑๒๒,๑๖๐		๑	๑	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกล	ภารกิจ	๑	๑๒๕,๘๘๐		๑	๑	-	-	๕,๐๓๕	๕,๐๓๕	๕,๐๓๕	๕,๐๓๕	๕,๐๓๕	๕,๐๓๕	๕,๐๓๕
๔๓	คนงาน	ทั่วไป	๕	๕๔๐,๐๐๐		๕	๕	-	-	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐
	รวม		๘๑	๑๓,๓๘๐,๖๐๐		๘๑	๘๑	-	-	๓๗๕,๓๘๕	๓๗๕,๓๘๕	๓๗๕,๓๘๕	๓๗๕,๓๘๕	๓๗๕,๓๘๕	๓๗๕,๓๘๕	๓๗๕,๓๘๕
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น																
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

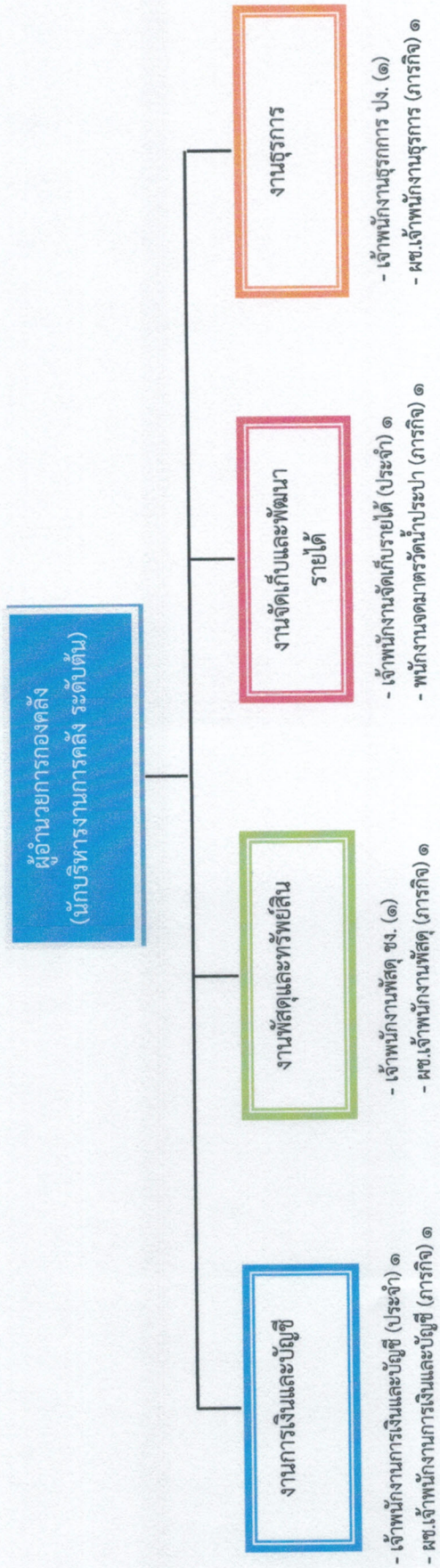
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



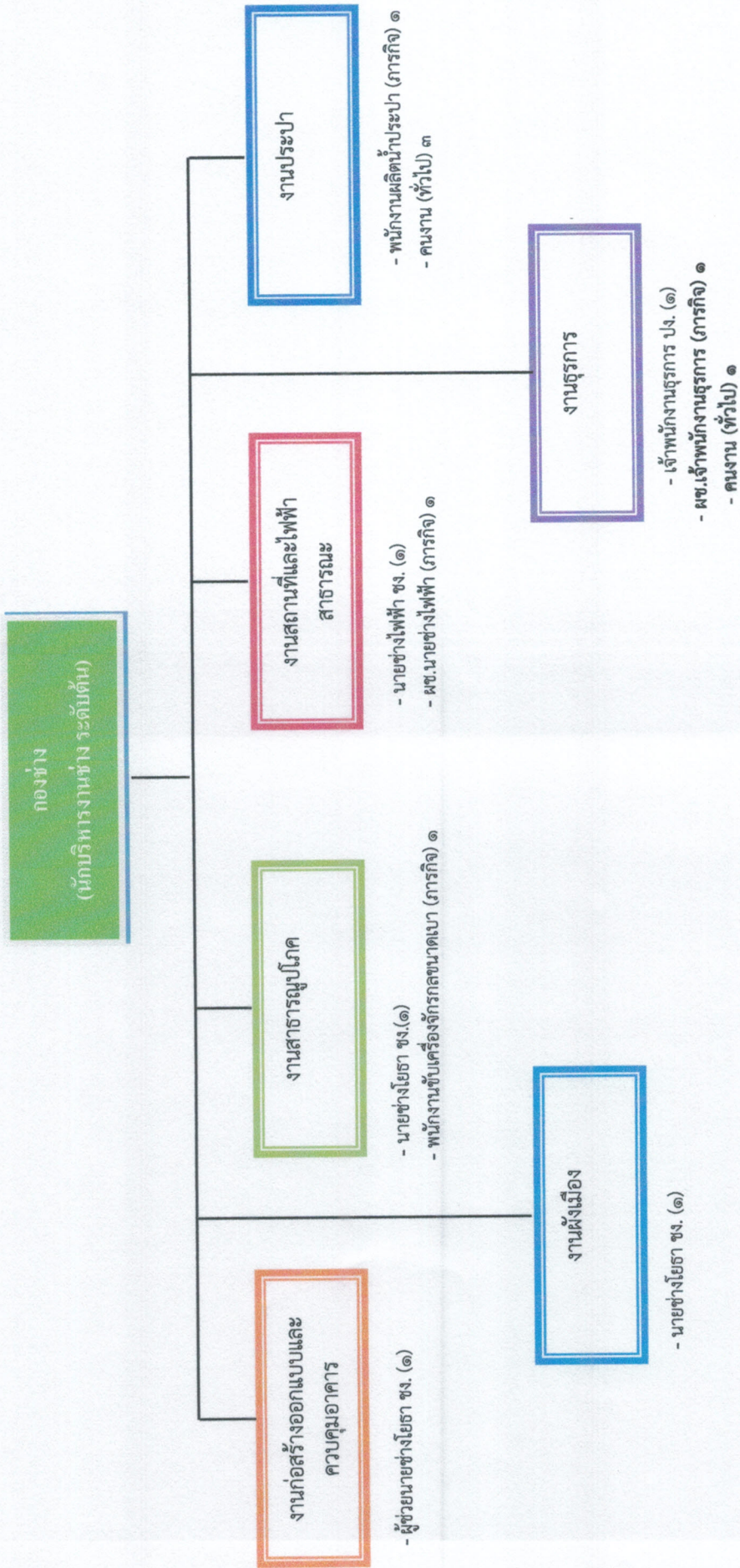
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ว่าง		๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๖๗๐	๗,๐๐๐		
๒	ว่าง -สำนักปลัดเทศบาล		๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐		
๓	นางสาวสุจินต์ เพชรพิรุณ		๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐			
๔	นางสาวยุพิน น้อยศรี		๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘,๑๑๐			
๕	นางสาวศิริวรรณ อามานนท์		๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๖,๙๘๐			
๖	นางสาววารวรณ์ ซื่อสัตย์		๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญการ	๓๐,๗๙๐			
๗	ว่าง		๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๘,๖๑๐			
๘	นายธีระเดช สังวรกาญจน์		๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ชำนาญการ	๒๐,๗๘๐			
๙	ส.อ. วรพงษ์ สุขยี่ริ้ว		๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๒๒,๗๖๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มขึ้น ๑	
๑๐	นางสาวจวีร์รัตน์ กุญคำ	วช	๑๑-๒๐-๑๔๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๑๑-๒๐-๑๔๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๒๖,๑๒๐	-	-	-
๑๑	ส.อ กนกพรรณ เพชรหนัก	ปริญญาโท	๑๑-๒๐-๑๓๘๖๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑๑-๒๐-๑๓๘๖๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖,๙๘๐	-	-	-
๑๒	นางณัฏฐ์ หุนตระกูล	ปริญญาตรี	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๓๕	ครู	คศ๑	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๓๕	ครู	คศ.๑	๒๔,๘๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางประไพ เถลิงวิทยกุล	ปริญญาตรี	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๑๖	ครู	คศ๑	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๑๖	ครู	คศ.๑	๒๕,๓๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางบุญเรือน แก้วจินดา	ปริญญาตรี	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๑๗	ครู	คศ๑	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๖,๖๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางสาวไส เสากคนธ์	ปริญญาตรี	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๒๗	ครู-	ครูผู้ช่วย	๑๑-๒๐-๑๖๖๐๐๑๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	สุภักษ์ประจักษ์ นางกมลวรรณ จิตรบรรจง		ปริญญาตรี	นักการ			นักการ		๑๙,๗๒๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๗	นางสาวจุฑามาศ เบนทรราช	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล					๑๕,๐๐			
๑๘	นายธริวัฒน์ โป๊ะประทีป	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน					๒๒,๖๒๐			
๑๙	นายธนชัย นาควิเชียร	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์					๑๕,๙๒๐			
๒๐	นางสาวพัชรี มัทมิม	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					๙,๔๐๐			
๒๑	นางสาวลาภิลี ฐานสันโตษ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					๙,๖๙๐		๒,๐๐๐	
๒๒	นางสาวฉัตรพร อุทุมรัตน์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					๑๒,๐๘๐		๒๑๐	
๒๓	นายสนทยา นาควิเชียร		พนักงานขับเครื่องจักรกลา	พนักงานขับเครื่องจักรกลา					๑๒,๕๕๐		๗๓๕	
๒๔	นายสุชีพ สุขแจ่ม		พนักงานขับเครื่องจักรกลา	พนักงานขับเครื่องจักรกลา					๑๐,๕๙๐		๒,๐๐๐	
๒๕	นายธนันต์ จันทร์จนา		พนักงานขับเครื่องจักรกลา	พนักงานขับเครื่องจักรกลา					๑๑,๕๘๐		๑,๗๐๕	
๒๖	นายบรรเทรฐ์ องค์กร		พนักงานขับเครื่องจักรกลา	พนักงานขับเครื่องจักรกลา					๑๐,๐๘๐		๒,๐๐๐	
๒๗	นายพิชัย เพชรคง		พนักงานขับเครื่องจักรกลา	พนักงานขับเครื่องจักรกลา					๙,๘๗๐		๒,๐๐๐	
๒๘	นายนิวัฒน์ วงศ์อินทร์		พนักงานขับเครื่องจักรกลา	พนักงานขับเครื่องจักรกลา					๙,๘๗๐		๒,๐๐๐	
๒๙	นายทรงกรต สมภักดิ์		พนักงานขับรถ	พนักงานขับรถ					๑๒,๕๕๐		๑,๑๕๕	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ
๓๐	นางสาวสุชีรา ศรีลังกา	ปริญญาตรี		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	๓๓,๐๗๐		๒๑๕	
๓๑	นางสาวนิภา จันจรณา			ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๒๒,๒๑๐		๒,๐๐๐	
๓๒	นางสาวสุนิสา โยนิรัตน์			ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๑,๑๔๐		๒,๐๐๐	
๓๓	นางสาวสุตวรัลย์ อินทนาศักดิ์			ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๑๒,๐๖๐		๑,๒๒๕	
๓๔	นางสาวดารุณี พนาลัย			ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	๙,๙๙๐		๒,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง (ชั่วคราว)											
๓๕	นายชูเกียรติ ไตรทิพย์			พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๖	นายสุทัศน์ เทพมณี			พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๗	นายอนันต์ สุสวัสดิ์			พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๘	นายอดิศักดิ์ วงศ์ทัพ			พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๓๙	นายธีระพงษ์ มีตรเมธ			พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๐	นายศรีสุภาพ สันทัดการ			พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง		พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๑	นายสมศักดิ์ พลช่วย			คนงาน		คนงาน		คนงาน	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๒	นายณรงค์ เทพมณี			คนงาน		คนงาน		คนงาน	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๔๓	นายไตรพร อรุณพันธ์			คนงาน		คนงาน		คนงาน	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๔	นางสาวอนุสรณ์ ไตรทิพย์			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๕	นางสาวจันทิมา นาครัถสุทธิ์			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๖	นางสุดารัตน์ บุญสุโข			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๗	นางสาวกฤษณา ฤกษ์นิมิตร			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๘	นายสมเพียง นาคแห่งพิศ			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๔๙	นางสาวปริยานูช แก้วนาก			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๐	นายไกรสร จันรงนา			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๑	นางสาวบุณยิชา ชัยชนะ			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๒	นางสาวนันทิรา กิจธรา			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๓	นายวัฒนา เรืองธรา			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๔	นางสาวธิดิญา คมมาคม			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๕	นางสาวจิตตรา สุพรรณกาญจน์			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๖	นางสาวภัทริรา สุนงกุฎ			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๗	นางสาวชนินดา จันทร์สอน			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๘	นายพรไพศาล คงมัน			คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		
๕๙	นายสมชาย ธนาเขต			ยาม		ยาม		๙,๐๐๐		๑,๐๐๐		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง											
๖๐	นายสมรัก สัยรินทร์		๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐		
๖๑	นางสาวกาญจนา เพชรฤทธิ์		๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๕	เจ้าหน้าที่	ชำนาญการ	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๕	เจ้าหน้าที่	ชำนาญการ	๒๕,๑๙๐			
๖๒	นางสาวเพ็ญประภา เสาวคนธ์ -อุทัยประจักษ์		๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๒,๗๓๐			
๖๓	นางประหยัด ไทยนุกุล			เจ้าหน้าที่และบัญชี			เจ้าหน้าที่และบัญชี					
๖๔	นางเนาวรัตน์ อินนาจักร			เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้			เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑๙,๗๒๐			
๖๕	พนักงานจ้าง (ภายใต้)											
๖๕	นางสาวพัชฌาวัลย์ เทวอิน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๒,๐๒๐			
๖๖	นางสาวเรวดี มรรคสินธุ์			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๑,๑๔๐			
๖๗	นางสาวอรอุมา สิทธิพิศ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน		๑๑,๑๓๐			
๖๘	นายสุทัศน์ หนองจรรย์			พนักงานจดมาตราบัญชี			พนักงานจดมาตราบัญชี		๙,๔๐๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง ทวีไป											
๓๓	นายนิมิตร ทิมรัตน์			คนงาน		คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐	๑,๐๐๐	
๓๔	นางสาวยุวดี เกานีรับ			คนงาน		คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐	๑,๐๐๐	
๓๕	นายสัมพันธ์ ไตรังจร			คนงาน		คนงาน		คนงาน		๙,๐๐๐	๑,๐๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบางหมาก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบางหมากต้องระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางหมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอาออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลบางหมาก รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลบางหมาก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้าการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางหมาก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
