แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบางเก่า
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ประกาศเทศบาลตำบลบางเก่า

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลบางเก่า ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานของเทศบาลตำบลบางเก่า ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางเก่า

เพื่อให้การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางเก่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางแสงอรุณ สมุทรภักดี)
นายกเทศมนตรีตำบลบางเก่า

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเพชรลดา บัวหลวง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๒ ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางเก่า ได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลและกำหนดตำแหน่งในการจัดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลสามัญ ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบางเก่า ได้จัดทำขึ้นและสำเร็จลงได้ด้วยความร่วมมือจากคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีนายกเทศมนตรีตำบลบางเก่า เป็นประธานในคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งหัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน ที่ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังคน หวังเป็นอย่างยิ่งว่ากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลบางเก่าจัดทำขึ้น จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนในท้องถิ่นให้เกิดความพึงพอใจตามเจตนารมณ์ที่รัฐบาลกำหนด

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบางเก่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๔๐

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบางเก่า
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ซึ่งมีแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางเก่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางเก่ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางเก่ามีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางเก่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางเก่า

๒.๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางเก่า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางเก่าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางเก่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางเก่า ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางเก่า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้ การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า

จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องตำแหน่งว่างของข้าราชการ ที่ดำเนินการสรรหาและแจ้งให้กรมช่วยดำเนินการสรรหา แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรร ทำให้ขาดบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทำให้การบริหารงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันตามระยะเวลา และความต้องการของประชาชน อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าว

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลงเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหนงใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่

กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางเก่ามีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบางเก่าได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางเก่าว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑. ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาถนนชำรุดเสียหาย สภาพถนนเดิมบางสายมีอายุการใช้งานมานานมาก ทำให้ผิวจราจรและทางเท้าชำรุดทรุดโทรมและบางสายที่เป็นตรอกซอย ผิวจราจรยังไม่ได้มาตรฐาน จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทางภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและให้ได้มาตรฐานสำหรับผู้ใช้สัญจรไปมาของประชาชน

(๒) ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ ภายในเขตเทศบาลมีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นท่อระบายน้ำมีน้อยไม่ทั่วถึงและมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ท่ออุดตันง่าย น้ำไหลไม่สะดวกทำให้เกิดน้ำท่วมขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง บางแห่งอยู่ห่างไกลท่อระบายน้ำ และประชาชนจะใช้วิธีทิ้งน้ำจากอาคารบ้านเรือนลงพื้นที่รอบ ๆ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังและขาดความสวยงาม ไม่เป็นระเบียบแก่บ้านเมือง

ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงผิวจราจรถนนที่ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน เพื่อสะดวกแก่การจราจรไปมา เนื่องจากถนนบางสายก่อสร้างมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรม ไม่ได้มาตรฐาน

(๒) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงระบบระบายน้ำของเทศบาล เนื่องจากท่อระบายน้ำมียังไม่ทั่วถึง ท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่บางส่วนและบางแห่งไม่มีการวางท่อระบายน้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเน่าเสีย

๔.๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาไม่มีตลาดนัดถาวร เทศบาลไม่มีสถานที่จัดเป็นตลาดนัดให้ผู้ประกอบการค้าขายมาทำการค้าขายกันอย่างถาวรและเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปัจจุบันได้มีผู้ประกอบการ (เอกชน) จัดให้มีตลาดนัดทุกวันจันทร์ และพฤหัสบดี บริเวณห้าแยกบ้านท่า และตลาดนัดวันเสาร์วัดสมุทรคาม (บ้านท่า) แต่ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ถนนทำให้เกิดความเดือดร้อนแก้ผู้ใช้รถใช้ถนนและขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

(๒) ปัญหารายได้ของประชาชนในชุมชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ประชาชนในเขตชุมชนส่วนใหญ่ของเทศบาลมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว บางครอบครัวหัวหน้าครอบครัวไม่มีงานประจำหรือมีก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สมาชิกครอบครัวไม่มีอาชีพเสริม

ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้เทศบาลสร้างตลาดสดถาวร เพื่อที่จะได้ทำการค้าขายได้ตลอดทั้งวัน เนื่องจากในปัจจุบันได้อาศัยชุมชนร้านค้าจัดเป็นตลาดสดชั่วคราว

(๒) ต้องการให้เทศบาลจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้แก่ผู้สนใจเพื่อเป็นอาชีพเสริมรายได้แก่ผู้ว่างงานตามฤดูกาล

๔.๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง การให้บริการด้านสาธารณสุขเคลื่อนที่ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกชุมชนภายในเขตเทศบาล และประชาชนไม่สนใจที่จะป้องกันและช่วยเหลือตนเอง

(๒) ปัญหาการจัดบริการด้านนันทนาการยังไม่ทั่วถึง การดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยทั่วไป เช่น งานศูนย์เยาวชน งานนันทนาการในโรงเรียน งานดนตรี งานกิจกรรม สันทนาการฯ ยังมีน้อยและไม่ทั่วถึง

ความต้องการด้านสังคม

(๑) ต้องการให้เทศบาลกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและกลิ่นตามท่อระบายน้ำ เนื่องจากท่อระบายน้ำของเทศบาลมีขนาดเล็ก บางแหล่งเกิดการอุดตันน้ำไม่สามารถไหลได้สะดวก เกิดการท่วมขังของน้ำทิ้งจากอาคารบ้านเรือน ทำให้แหล่งเพาะขยายพันธุ์ยุง รวมทั้งสัตว์นำโรคอื่น ๆ เช่น หนู แมลงสาบ เป็นต้นและมีกลิ่นเหม็น ก่อให้เกิดความเดือดร้อนและเป็นเหตุให้เกิดโรคต่าง ๆ ตามมา

(๒) ต้องการให้เทศบาลแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชน โดยให้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ชนิดและโทษของยาเสพติด ให้เยาวชนและประชาชนได้รับทราบจัดอบรมแนะนำการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เนื่องจากในปัจจุบันมียาเสพติดแพร่หลายจำนวนมาก

(๓) ต้องการให้เทศบาลจัดให้มีบริการ สถานที่ออกกำลังกาย และจัดนันทนาการต่าง ๆ โดยจัดสถานที่ให้ประชาชนได้สามารถออกกำลังกาย พักผ่อนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เนื่องจากในเขตเทศบาลยังไม่มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง การประชาสัมพันธ์ของเทศบาลด้านเสียงตามสายยังไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล อีกทั้งเครื่องขยายเสียงและลำโพงมีการชำรุดและเสียหายบ่อย ๆ

(๒) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้เต็มที่ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเสียภาษียังไม่ทั่วถึง ประชาชนไม่เข้าใจและไม่ทราบว่าตนเองจะต้องเสียภาษีอะไรบ้าง จะชำระที่ไหน อย่างไร ใช้เอกสารหลักฐานอะไรบ้าง และในการเร่งรัดทวงภาษีค้างชำระยังไม่สามารถทำได้เต็มที่

(๓) ปัญหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ในปัจจุบันปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ประชาชนมาใช้บริการมากขึ้นทำให้สถานที่ทำงานคับแคบสถานที่เก็บเอกสารหรือวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ บางอย่างใช้งานมาเป็นเวลานานเกิดความชำรุดบ่อยหรือมีไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล

(๒) ต้องการให้ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการดำเนินกิจการของเทศบาล

(๓) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๔.๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

(๒) ปัญหาน้ำทิ้งจากร้านอาหาร และบ้านเรือน

ความต้องการของประชาชน

(๑) ความต้องการให้ประชาชนในชุมชน ดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชนของตนเอง และวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง

(๒) ความต้องการจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย

๔.๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ประชาชนนิยมนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่า

ความต้องการของประชาชน

ต้องการให้เทศบาลจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไปกำจัดให้ถูกลักษณะและอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) การขาดความรู้และส่งเสริมให้เยาวชนได้ศึกษาต่อ

(๒) การขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

(๑) ให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับแก่เด็กและผู้ด้อยโอกาสทั้งในและนอกระบบ

(๒) จัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสร้างจิตสำนึกให้เห็นถึงความสำคัญของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลบางเก่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา

จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง แต่ละกองแบ่งเป็นงานและมีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งเทศบาลตำบลบางเก่า ทำให้ทุกกองมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจการตามลำดับขั้น จากผู้อำนวยการกอง ปลัดเทศบาลตำบลบางเก่าและนายกเทศมนตรี เกิดการกลั่นกรองตรวจสอบความถูกต้องของงานทุกลำดับขั้น งานจึงมีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้เทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกเทศมนตรีตำบลบางเก่ามีอำนาจบริหารงานบุคลากรของเทศบาลตำบลบางเก่ามากขึ้นและชัดเจน ทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ เทศบาลตำบลบางเก่ามีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบางเก่าที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ตลอดจนบุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนั้น ๆ ที่เปิดสอบคัดเลือกและเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

จุดอ่อน

๑. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล มีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบางเก่าขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๓. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งที่เทศบาลตำบลบางเก่ามีใช้งานอยู่ในปัจจุบันนั้น ทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพค่อยข้างต่ำ ไม่เอื้อต่อการนำมาใช้งานเท่าที่ควร อีกทั้งมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นที่ต้องใช้งาน

๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางเก่า ให้เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

เทศบาลตำบลบางเก่ามีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาพื้นที่ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้เทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณ และกำลังคน ได้ตามศักยภาพภายใต้กฎหมายที่กำหนด นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ให้ครอบคลุมทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชน เทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนา รวมถึงทำให้สภาเทศบาลมีเสถียรภาพ การปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปตามกระบวนการ ที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

๒. ทำเลที่ตั้ง

เทศบาลตำบลบางเก่ามีพื้นที่บางส่วนติดทะเล ทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ภายใต้วิถีชุมชนที่มีอาชีพประมงชายฝั่งทะเลเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งสามารถสร้างเป็นแหล่งศึกษาดูงานการประกอบอาชีพด้านประมงพื้นบ้าน ที่เน้นทำมาหาเลี้ยงชีพควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ให้คงสภาพที่สมบูรณ์ อย่างยั่งยืนส่งต่อไปยังรุ่นลูกรุ่นหลาน

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมง่ายขึ้น อาจมีการนำมาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาก่อนมีบุตรก่อนวัยอันควร ปัญหาผลการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ - การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

เทศบาลตำบลบางเก่า จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบางเก่า จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนาแต่ละด้าน ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านจะประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการส่งทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรรมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ วัตถุประสงค์

๑.๑.๑ เพื่อพัฒนาเมืองอย่างเหมาะสมและยั่งยืน มีระบบการวางผังเมืองที่ดี
๑.๑.๒ เพื่อให้ตำบลบางเก่าเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการเครือข่ายเส้นทาง คมนาคม ครอบคลุม มีมาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและนักท่องเที่ยวก่อให้เกิดความประทับใจ
๑.๑.๓ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง สู่ความน่าอยู่น่าเที่ยวอย่างยั่งยืน

๑.๒ เป้าหมาย

๑.๒.๑ การเจริญเติบโตของบ้านเมืองเป็นไปอย่างเหมาะสม
๑.๒.๒ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีอาชีพ มีรายได้จากการท่องเที่ยวไม่ต้องอพยพย้ายถิ่น

๑.๓ แนวทางการพัฒนา

๑.๓.๑ พัฒนาปรับปรุงและบำรุงรักษาสะพานทางเท้า ท่อระบายน้ำ

๑.๓.๒ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบสาธารณูปโภค

๑.๓.๓ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึงความพร้อมไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓.๔ พัฒนาระบบจราจร

๑.๓.๕ จัดหาและวางแผนการจัดพื้นที่สำหรับนันทนาการและพักผ่อนหย่อนใจ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๒.๑.๒ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ เป็นอนาคตในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ

๒.๑.๓ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถนำไปประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวและดำรงชีพได้อย่างพอเพียง

๒.๑.๔ เพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานตลอดจนขยายพื้นที่บริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ประชาชนให้เขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับบริการสาธารณสุขที่ดีได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน

๒.๒ เป้าหมาย

๒.๒.๑ ประชาชนมีคุณภาพมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นช่วยพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติได้

๒.๒.๒ ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

๒.๒.๓ มีการดูแลจัดการด้านการสาธารณสุขอย่างดี

๒.๓ แนวทางการพัฒนา

๒.๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๒.๓.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ

๒.๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชนให้เข้มแข็งและส่งเสริมสวัสดิภาพสังคม

๒.๓.๔ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่ม

๒.๓.๕ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยรวมถึงป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้ตำบลบางเก่ามีความสงบเรียบร้อย ปลอดภัย ประชาชนและนักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจระลึกถึงและกลับมาท่องเที่ยวอีก

๓.๒ เป้าหมาย

บ้านเมืองสงบสุข มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย

๓.๓ แนวทางการพัฒนา

๓.๓.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๓.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๓.๓ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

๔.๑ วัตถุประสงค์

๔.๑.๑ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การท่องเที่ยว เป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๔.๑.๒ เพื่อช่องทางการท่องเที่ยวให้แก่นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศเกิดความประทับใจ ระลึกถึงและกลับมาท่องเที่ยวอีก

๔.๑.๓ เพื่อให้มีแหล่งท่องเที่ยวที่คงความสวยงามและมีแหล่งท่องเที่ยวเสริมอื่นให้คนรุ่นต่อไปได้มาเยี่ยมชม

๔.๒ เป้าหมาย

๔.๒.๑ เศรษฐกิจ การค้าและการท่องเที่ยวเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๒ มีนักท่องเที่ยวและชาวไทยและชาวต่างประเทศมาท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นมีเงินสะพัดเข้าท้องถิ่นไม่น้อยกว่าปีละ ๑๐ ล้านบาท

๔.๓ แนวทางการพัฒนา

๔.๓.๑ การขยายการท่องเที่ยวพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและยกระดับมาตรฐานการให้บริการ

๔.๓.๒ พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลายและพัฒนาอย่างยั่นยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ วัตถุประสงค์

๕.๑.๑ เพื่อให้ตำบลบางเก่ามีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศบริสุทธิ์ปราศจากมลพิษ

๕.๑.๒ เพื่อการจัดการควบคุมดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและคงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยาวนาน

๕.๑.๓ เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่นยืน

๕.๒ เป้าหมาย

๕.๒.๑ อากาศบริสุทธิ์ ปราศจากมลพิษ น้ำทะเลใสและชายหาดทะเลขาวสะอาด

๕.๒.๒ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคงอยู่สืบไป

๕.๒.๓ ประชาชนและนักท่องเที่ยวสุขภาพดี

๕.๓ แนวทางการพัฒนา

๕.๓.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดสรรดูแลฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำและขยะมูลฝอยน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรชายฝั่งและความหลากหลายทางชีวภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบถูกหลักวิชาการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ วัตถุประสงค์

๖.๑.๑ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑.๒ เพื่อให้ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นคงอยู่สืบไป เป็นมรดกให้คนรุ่นหลังพัฒนาต่อยอดให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

๖.๒ เป้าหมาย

๖.๒.๑ เยาวชนประชาชนและนักท่องเที่ยวมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี

๖.๒.๒ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอดและคงอยู่ตลอดไป

๖.๓ แนวทางการพัฒนา

๖.๓.๑ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗.๑ วัตถุประสงค์

๗.๑.๑ เพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลได้รับประโยชน์สูงสุด ปราศจากเรื่องร้องเรียน

๗.๑.๒ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในทุกระดับ

๗.๑.๓ เพื่อให้ใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นสูงสุด

๗.๑.๔ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

๗.๒ เป้าหมาย

๗.๒.๑ การบริหารงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามระเบียบวิธีการปฏิบัติงานกฎหมาย

๗.๒.๒ มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนำประโยชน์สูงสุดมาสู่ท้องถิ่น

๗.๒.๓ ใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบครบถ้วน

๗.๒.๔ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ครบถ้วน ทันสมัย มีข้อมูลเพื่อเผยแพร่ครบถ้วน

๗.๓ แนวทางการพัฒนา

๗.๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

๗.๓.๒ พัฒนาการให้บริการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๗.๓.๓ พัฒนาระบบติดตามและประมวลผลที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

๗.๓.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓.๕ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่การปฏิบัติงาน

๗.๓.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารท้องถิ่น

๗.๓.๗ ปรับปรุงการบริหารกิจการพาณิชย์

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางเก่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางเก่า จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบางเก่าจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางเก่านำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๖ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลบางเก่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดขั้นแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้เทศบาลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ และ ๒๒๗ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล เทศบาลตำบลบางเก่าจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และแบ่งเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกรอบอัตรากำลังในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีอัตรากำลังคน ๔๘ อัตรา มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ อันจะส่งผลสามารถบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางเก่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๑. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา
- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๓. กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
-นักวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้นกรอบอัตรากำลังในปี ๒๕๖๗ มีอัตรากำลังเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน ๕๐ อัตรา จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางเก่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบางเก่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

๘.๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานสวัสดิการสังคม - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม เด็กและเยาวชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานเลขานุการและกิจการสภา	

	- งานรับเรื่องร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๒. ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๒. ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานระเบียบการคลัง - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดรายได้ - งานสถิติการคลัง	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันโรคและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันโรคและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ	

๕. หน่วยตรวจสอบภาย ๑. งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภาย** ๑. งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางเก่า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางเก่า และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางเก่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป ชก จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ชก จำนวน ๑ อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์ ชก จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปก จำนวน ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา)

ฝ่ายบริหารงานการศึกษา

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุการ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่ม)
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่ม)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิศวกรโยธา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่ม)
- นายช่างโยธา ชง จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยช่างทุกประเภท จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถบรรทุกขยะ จำนวน ๓ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็นในะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ตามที่เทศบาลตำบลบางเก่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของงานแต่ละส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ไปแล้วนั้น

เทศบาลตำบลบางเก่า มีความจำเป็นต้องขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเหมาะสมกับลักษณะงาน ความยากและคุณภาพและปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายต่อตัวบุคลากร ดังนี้

<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>

<u>ประเภทตำแหน่ง พนักงานเทศบาล</u>

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารงานการศึกษาสำนักปลัดเทศบาล

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เนื่องจากให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางเก่า ปัจจุบัน งานธุรการฝ่ายบริหารงานการศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนต้องช่วยกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางเก่า ซึ่งมีแนวโน้มของการเพิ่มจำนวนเด็กก่อนวัยเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานไม่เพียงพอ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีเวลาในการทำงานเอกสาร และกรอกรายงานข้อมูลต่างๆผ่านระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีบุคคลากรที่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งฝ่ายบริหารงานการศึกษาจะต้องมีข้าราชการอย่างน้อย ๒ อัตราและต้องมีข้าราชการแท่ง อย่างน้อย ๑ อัตรา แต่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ณ ปัจจุบัน ยังขาดข้าราชการอีก ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

ดังนั้น เทศบาลตำบลบางเก่า จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

<u>ปริมาณมาณงานและจำนวนความต้องการ</u>

สำนักปลัดเทศบาล

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ฝ่ายบริหารงานการศึกษา)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนที่ต้องการ (คน)
๑	ลงทะเบียน รับ - ส่งหนังสือ บันทึกข้อมูล พิมพ์เอกสาร จดหมาย ของฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๓๐	๕๒๕	๑๕,๗๕๐	๐.๑๙
๒	จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือของฝ่ายบริหารงานการศึกษาตามระเบียบวิธี	๖๐	๒๑๕	๑๒,๙๐๐	๐.๑๖
๓	- เก็บ พิมพ์ คัดสำเนา หนังสือเอกสารราชการของฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๘๐	๒๔๕	๑๙,๖๐๐	๐.๒๔
๔	- จัดทำทะเบียนพัสดุต่างๆ ภายในฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๑๒๐	๙๕	๑๑,๔๐๐	๐.๑๔
๕	- การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสารและจดบันทึกรายงานการประชุมต่างๆ ของฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๙๐	๗๕	๖,๗๕๐	๐.๐๘
๖	- งานจัดทำคำสั่ง ประกาศ และข่าวประชาสัมพันธ์	๔๐	๑๑๕	๔,๖๐๐	๐.๐๖
๗	- ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๐๐	๑๙๒	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
รวม				**๙๐,๒๐๐**	**๑.๐๙**

<u>กองคลัง</u>

<u>ประเภทตำแหน่ง พนักงานเทศบาล</u>

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารงานคลัง

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เนื่องจากให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางเก่า ปัจจุบัน งานการเงินและบัญชี การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีบุคคลากรที่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งฝ่ายบริหารงานการศึกษาจะต้องมีข้าราชการอย่างน้อย ๒ อัตรา และต้องมีข้าราชการแห่ง อย่างน้อย ๑ อัตรา แต่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง ณ ปัจจุบัน ยังขาดข้าราชการอีก ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการเงินและบัญชี

ดังนั้น เทศบาลตำบลบางเก่า จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

<u>ปริมาณมาณงานและจำนวนความต้องการ</u>

กองคลัง

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนที่ต้องการ (คน)
๑	ตรวจสอบและสรุปและจัดทำบันทึกรับส่งเงิน	๓๐	๓๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๓
๒	จัดทำแบบรายงานต่างๆเกี่ยวกับการเงิน	๓๐	๘๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๓	ตรวจสอบฎีกานอกงบประมาณ	๓๐	๑๙๐	๕,๗๐๐	๐.๐๗
๔	ตรวจสอบฎีกาตามงบประมาณ	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๕	โอนเงินและค่าตอบแทนอื่นๆ	๔๕	๗๕	๓,๗๗๕	๐.๐๔
๖	ตรวจสอบทะเบียนคุมต่างๆ เกี่ยวกับด้านการเงินทุกประเภทและตัดจ้ายให้เป็นปัจจุบัน	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๗	ตรวจสอบบัญชีที่มีการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๒๗๐	๘,๑๐๐	๐.๑๐
๘	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๙	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
รวม				**๑๐๕,๖๗๕**	**๑.๑๘**

<u>กองช่าง</u>

<u>ประเภทตำแหน่ง พนักงานเทศบาล</u>

ส่วนราชการ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

ตำแหน่ง นักวิศวกรโยธา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เนื่องจากให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางเก่า ปัจจุบัน งานทางวิศวกรรมโยธาเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การตรวจสอบวินิจฉัยเกี่ยวกับการวางโครงการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีบุคคลากรที่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ

ประชาชน และให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งฝ่ายบริหารงานการศึกษาจะต้องมีข้าราชการอย่างน้อย ๒ อัตราและต้องมีข้าราชการแท่ง อย่างน้อย ๑ อัตรา แต่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ณ ปัจจุบัน ยังขาดข้าราชการอีก ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิศกรโยธา

ดังนั้น เทศบาลตำบลบางเก่า จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

<u>ปริมาณมาณงานและจำนวนความต้องการ</u>

กองช่าง

ตำแหน่ง นักวิศวกรรมโยธา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนที่ต้องการ (คน)
๑	ออกแบบและคำนวณ	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๒	พิจารณาการตรวจสอบ	๓๐	๓๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๓	ค้นคว้า ทดลอง	๖๐	๗๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๔	วิเคราะห์ วิจัย	๖๐	๗๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๕	วางโครงการก่อสร้าง	๖๐	๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๖	ให้คำปรึกษาแนะนำในงานวิสวกรรมโยธา				
	-อาคาร	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
	-ถนน	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๗	สำรวจออกแบบ	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๘	วิเคราะห์ข้อมูลทางวิศวกรรมโยธา	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๙	วางโครงการด้านสาธารณูปโภค	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑๐	สาธารณูปการ	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๑๑	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
รวม				**๑๗๔,๙๐๐**	**๑.๙๔**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่าง
- นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักประชาสัมพันธ์ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุการ ชง	๑	๑	๑	๑				
- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง</u>								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิศวกรโยธา ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมพนักงานทั้งสิ้น	๔๙	๕๑	๕๑	๕๑	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

(๑) คือ เงินเดือน ซึ่งรวมเงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปีกรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก **(๑) + (๒)** ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก **(๓)** ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก **(๔) + (๕)**

(๗) คิดจาก **(๖)** หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ มาจาก งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ คูณ ๓%

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ได้แก่ ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ x ๓% = ๔๖,๓๕๐,๐๐๐ บาท

ร้อยละของปี ๒๕๖๗ มาจาก ค่าใช้จ่ายบุคคลของปี ๒๕๖๗ คูณ ๑๐๐ หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

$$\frac{(๑๖,๔๙๕,๑๕๒ \times ๑๐๐)}{๔๖,๓๕๐,๐๐๐} = ๓๕.๕๙$$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ได้แก่ ๔๖,๓๕๐,๐๐๐ x ๓% = ๔๗,๗๔๐,๐๐ บาท

ร้อยละของปี ๒๕๖๘ มาจาก ค่าใช้จ่ายบุคคลของปี ๒๕๖๘ คูณ ๑๐๐ หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

$$\frac{(๑๖,๖๙๒,๙๙๓ \times ๑๐๐)}{๔๗,๗๔๐,๕๐๐} = ๓๔.๙๗$$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ได้แก่ ๔๓,๔๙๖,๙๐๐ x ๓% = ๔๔,๘๐๑,๘๐๗ บาท

ร้อยละของปี ๒๕๖๖ มาจาก ค่าใช้จ่ายบุคคลของปี ๒๕๖๖ คูณ ๑๐๐ หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

$$\frac{(๑๖,๘๐๖๖๘๑ \times ๑๐๐)}{๔๙,๑๗๒,๗๑๕} = ๓๔.๑๘$$

(งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เพิ่มขึ้นของแต่ละปี คิดจากงบประมาณรายจ่ายของปีก่อนหน้า คูณ ๓ %

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	(เงินประจำตำแหน่ง) (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๘๖๓,๘๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๔๔๐	๒๙,๒๘๐	๒๙,๒๘๐	๑,๐๖๐,๓๒๐	๑,๐๖๑,๑๖๐	๑,๐๖๑,๑๖๐	(๗๑,๙๙๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๖๕,๔๔๐	๕๖๖,๕๒๐	(๔๒,๒๑๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๖๐,๕๖๐	๔๖๐,๖๘๐	(๓๕,๗๗๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่าง)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๗๕,๙๖๐	(๓๐,๒๒๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๖๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๓,๖๘๐	๑๙๒,๗๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	(ว่าง)
๘	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๒,๔๔๐	๔๔๒,๖๘๐	(๓๕,๗๗๐)
๙	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๔๐๐	๔๒๒,๕๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๙,๓๖๐	(๓๔,๖๘๐)
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๔๒๒,๔๔๐	๒๖๓,๗๖๐	(ว่าง)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	(ว่าง)
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	๑	๑	๒๓๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๕๐,๓๒๐	๒๔๙,๒๔๐	'(๑๖,๘๖๐)
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๙,๗๐๐	๒๙๕,๘๘๐	(๒๓,๘๒๐)
๑๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(งบอุดหนุน)
๑๖	ครู	คศ.๓	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่าง)
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๒,๙๖๐	๕๘๒,๙๖๐	(๔๓,๕๘๐)
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๓๙๓,๙๖๐	๓๙๓,๙๖๐	(๓๐,๒๒๐)
	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๗๐,๐๘๐	(๒๙,๘๑๐)

๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๔๑,๒๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๒๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่าง)
	นักวิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๖๙,๖๐๐	๓๗๐,๐๘๐	(๒๙,๘๑๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๓๙๓,๙๖๐	๓๙๓,๙๖๐	(๓๐,๒๒๐)
๒๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๐๒,๒๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗,๒๐๐	(๑๓,๗๖๐)
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๕๒๐	๒๑๘,๕๒๐	(๑๗,๕๗๐)
๓๑	**ลูกจ้างประจำ**																		
๓๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๗๑,๔๔๐	(๒๑,๘๘๐)
๓๓	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท		๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๘๔,๖๔๐	๒๘๕,๓๖๐	(๒๒,๙๘๐)
๓๔	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๒๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	(๑๐,๗๐๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๙๖๔	๔,๘๘๖	๑๑๗,๓๑๒	๑๑,๗๖๔	๑๑๗,๖๘๖	(๙,๔๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๕๗	๕,๐๕๕	๕,๒๗๖	๑๒๖,๒๙๗	๑๓๑,๓๕๒	๑๓๖,๖๒๘	(๑๐,๑๒๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๘๙	๖,๖๔๕	๖,๙๑๑	๑๖๖,๑๐๙	๑๗๒,๗๕๔	๑๗๙,๖๖๕	(๑๓,๓๑๐)
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๙๖๔	๔,๘๘๖	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๒๗๖	๑๒๗,๑๖๒	(๙,๔๐๐)
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๑,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๕๓	๕,๐๔๘	๕,๒๕๐	๑๒๖,๑๗๓	๑๓๑,๒๒๑	๑๓๖,๔๗๑	(๑๐,๑๑๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๙๕	๔,๘๘๓	๕,๐๗๘	๑๒๒,๐๕๕	๑๒๖,๙๓๘	๑๓๒,๐๑๖	(๙,๗๘๐)
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๙๖	๖,๙๖๕	๗,๒๔๓	๒๘๒,๔๕๖	๒๘๙,๔๒๑	๒๙๖,๖๖๔	(๑๕,๐๙๐)
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๓๐	๗,๑๐๔	๗,๓๙๒	๑๗๗,๕๙๐	๑๘๔,๖๙๔	๑๙๒,๐๘๖	(๑๔,๒๓๐)
๔๔	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๘๖	๘,๐๙๘	๘,๔๒๓	๒๐๒,๔๒๖	๒๑๐,๕๒๔	๒๑๘,๙๔๗	(๑๖,๒๒๐)
๔๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๘๖	๘,๐๙๘	๘,๔๒๓	๒๐๒,๔๒๖	๒๑๐,๕๒๔	๒๑๘,๙๔๗	(๑๖,๒๒๐)
๔๖	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๘๒,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๘๒	๗,๕๗๓	๗,๘๗๗	๑๘๙,๓๒๒	๑๙๖,๘๙๕	๒๐๔,๗๗๒	(๑๕,๑๗๐)

๔๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๗๘๘	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๘	๒๐๒,๔๗๖	(๑๕,๐๐๐)
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๕๗	๗,๙๘๑	๘,๓๐๑	๒๐๑,๖๗๗	๒๐๙,๖๕๘	๒๑๗,๙๕๙	(๑๖,๑๖๐)
๔๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๘๔	๕,๒๘๗	๕,๔๙๙	๑๓๒,๑๖๔	๑๓๗,๔๕๑	๑๔๒,๙๕๐	(๑๐,๕๙๐)
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๔)	**รวม**		**๕๑**	๓๗	**๑๓,๖๙๗,๙๔๐**		**๕๑**	**๕๑**	**๕๑**	-	-	-	**๔๗๓,๕๓๙**	**๔๗๙,๖๑๓**	**๔๘๕,๒๑๓**	**๑๔,๕๙๗,๔๗๙**	**๑๔,๖๐๕,๔๘๐**	**๑๔,๘๗๓,๑๖๙**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๓%**		**๕๑**	๓๗												**๑,๘๙๗,๖๗๒**	**๑,๘๙๘,๗๑๒**	**๑,๙๓๓,๕๑๒**	
(๖)	**รวมทั้งหมด**															**๑๖,๔๙๕,๑๕๒**	**๑๖,๕๐๔,๑๙๓**	**๑๖,๘๐๖,๖๘๑**	
(๗)	**คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๙.๐๖**	**๓๗.๙๔**	**๓๗.๕๑**	

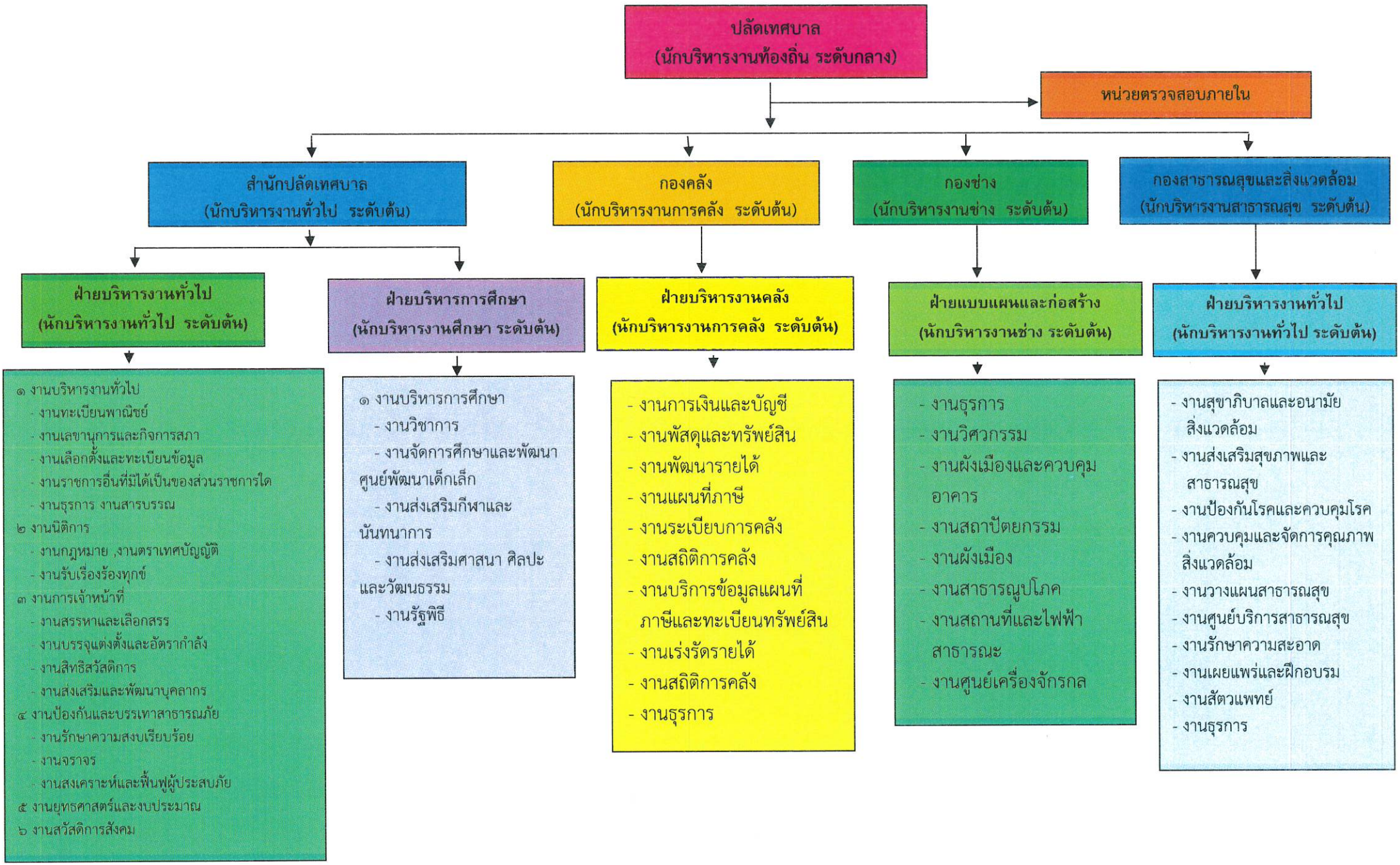
: หมายเหตุ : ๑. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๔๖,๓๕๐,๐๐๐ (ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพิ่มร้อยละ ๓ จากงบประมาณปี ๒๕๖๖)

๒. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๔๗,๗๔๐,๕๐๐ (ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพิ่มร้อยละ ๓ จากงบประมาณปี ๒๕๖๗)

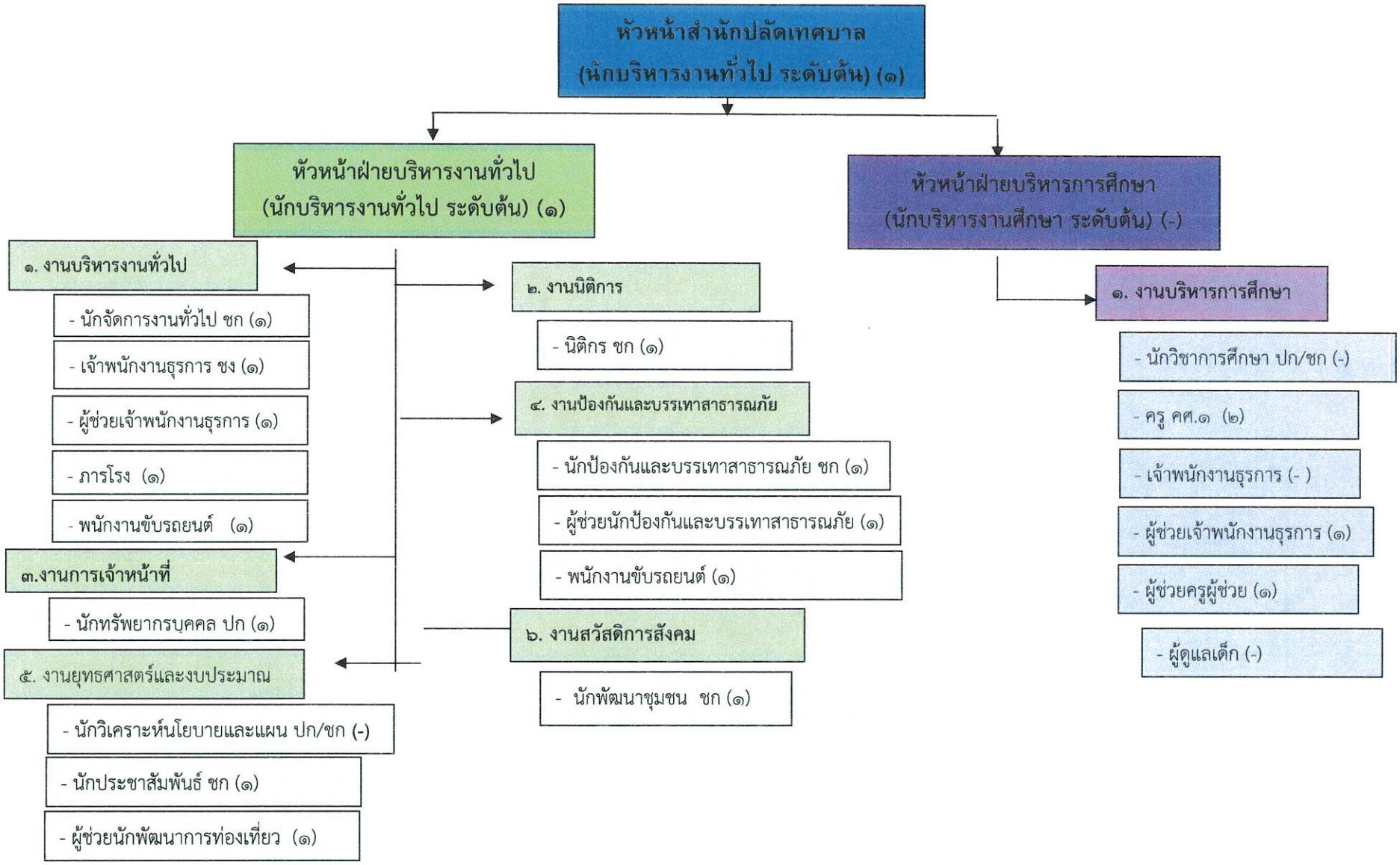
๓. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๔๙,๑๗๒,๙๑๕ (ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มร้อยละ ๓ จากงบประมาณปี ๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางเก่า

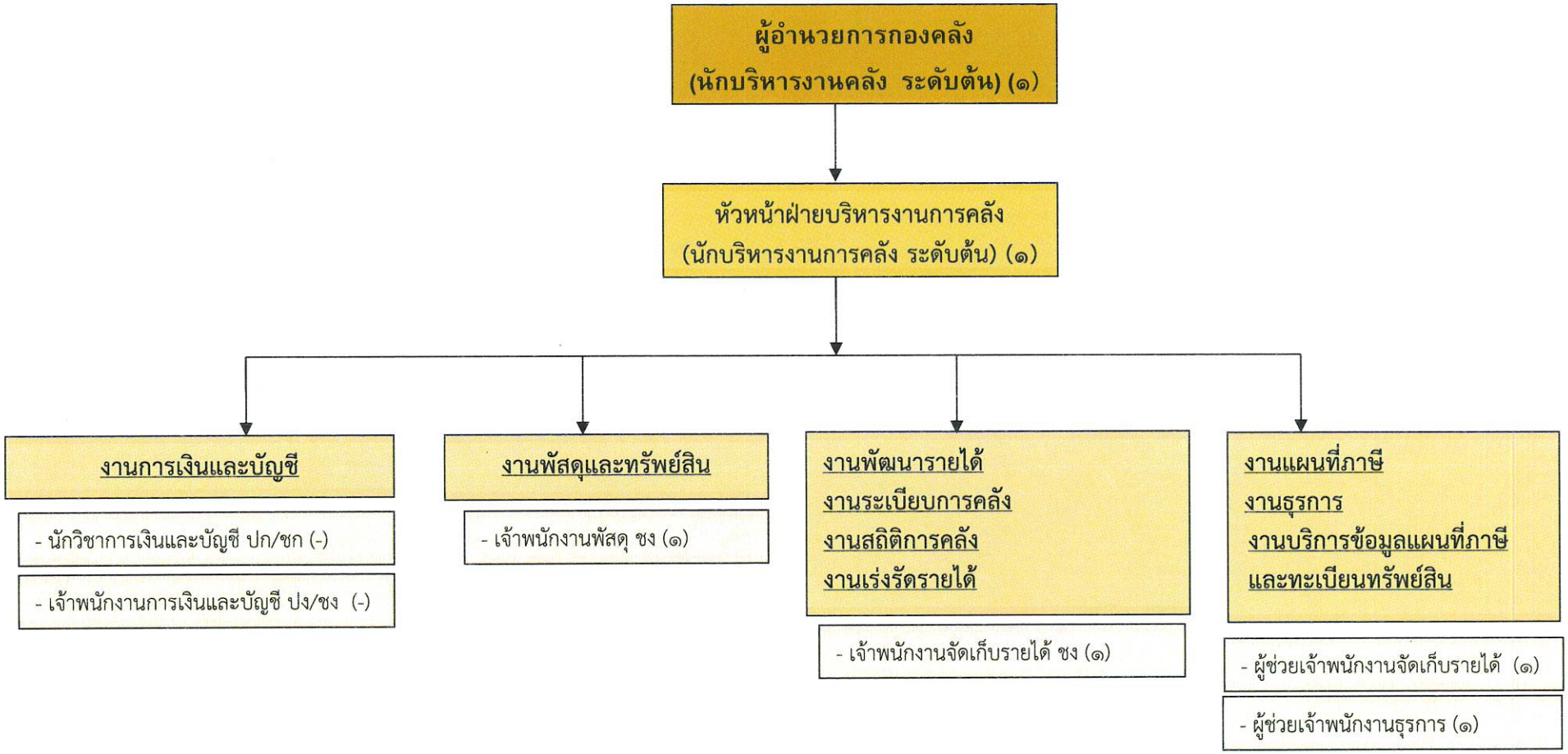


๑๐.๑ โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



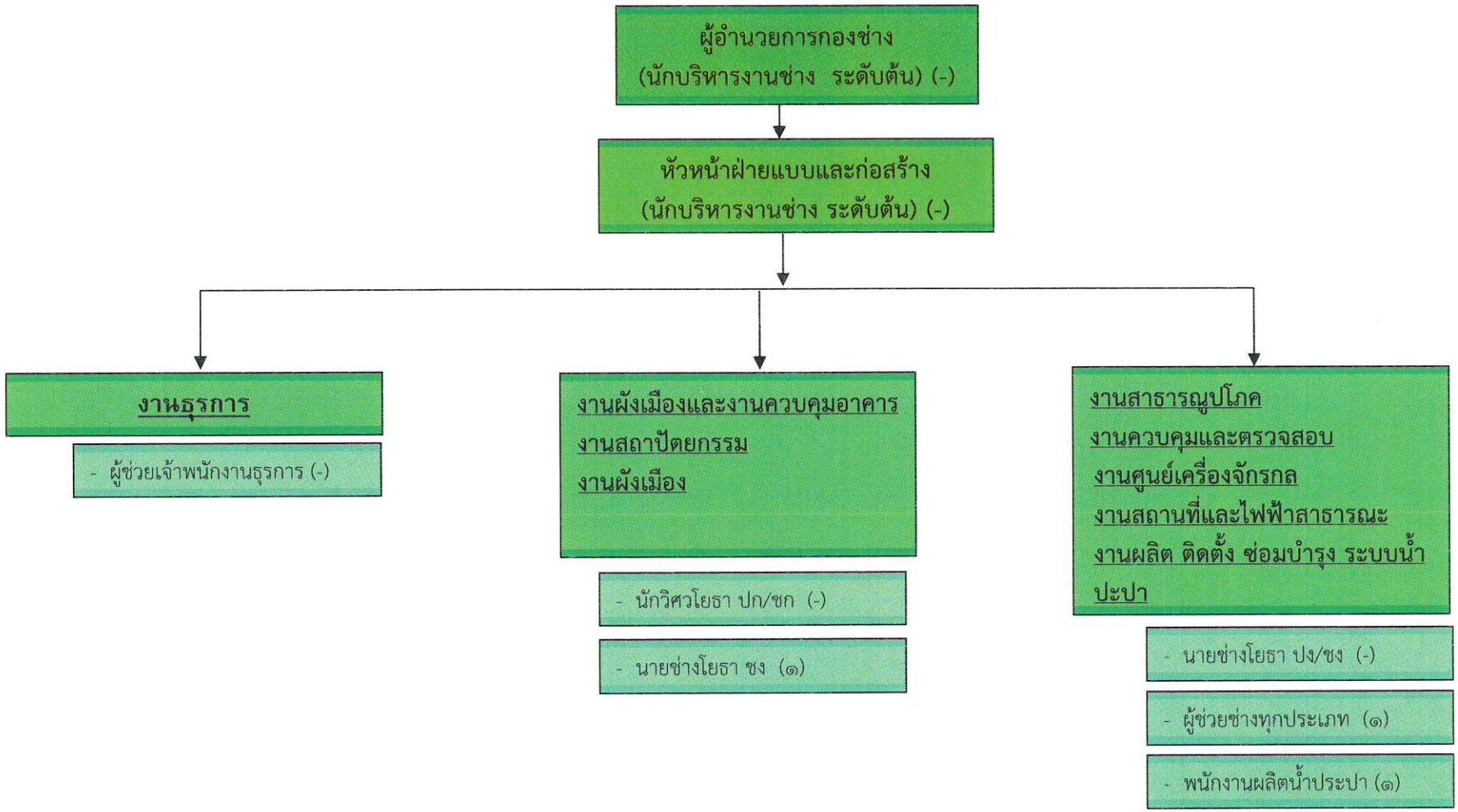
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-	-	๕	๑	-	๑	๑	๑	๖	๑

๑๐.๒ โครงสร้างกองคลัง



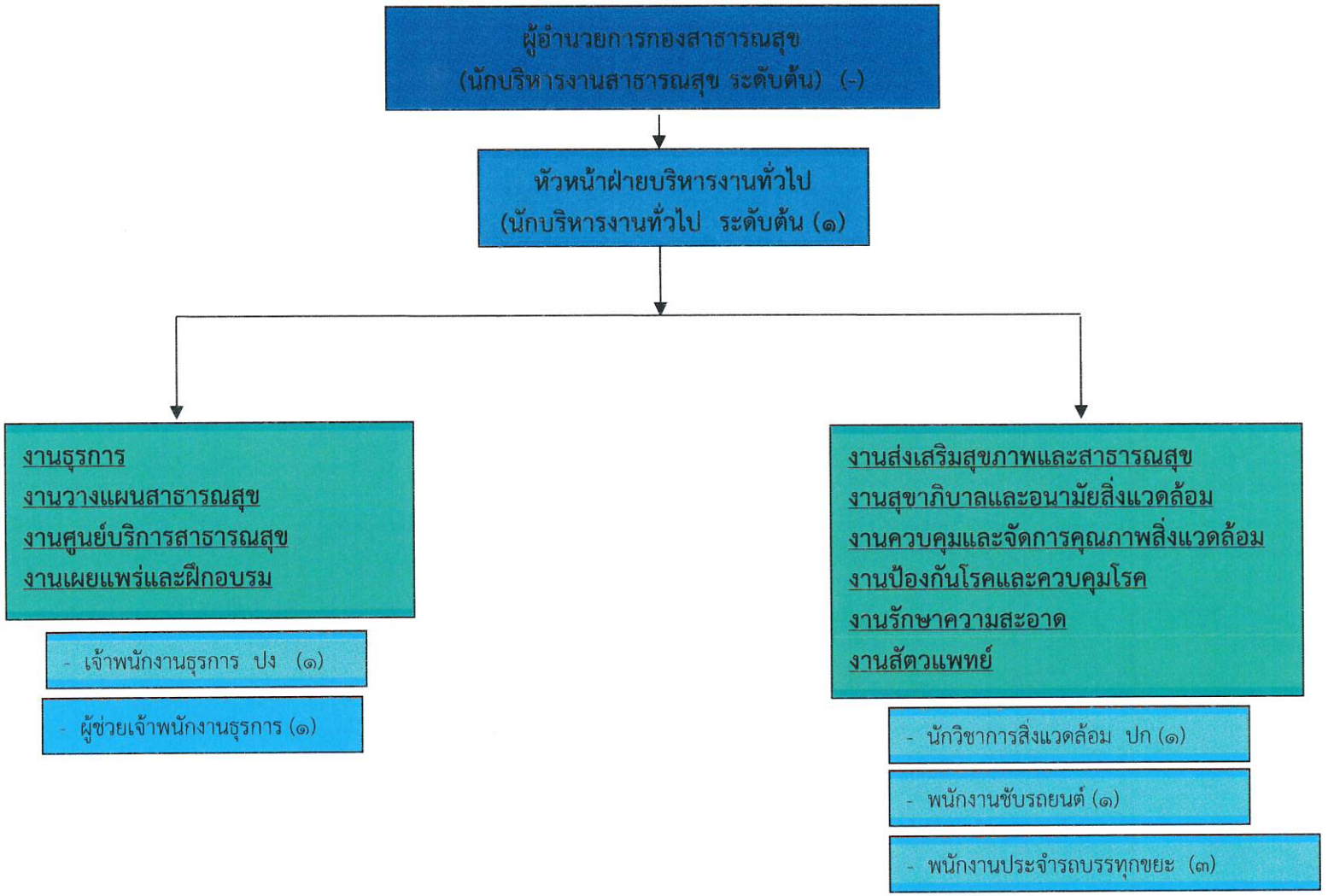
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-

๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-

๑๐.๔ โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๕	-

๑๐.๕ โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก (๑)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นายคมกริบดี เฟื่องฟู	ปริญญาตรี (รัฐประศาสตรศาสตร)	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาลตำบลบางเก่า (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาลตำบลบางเก่า (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๖๓,๘๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๐๓๑,๘๘๐
				สำนักปลัดเทศบาล								
๒	นางวลีรัตน์ ชูคำ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๔๘,๕๒๐
๓	นางสาวพิชามญชุ์ ชมชื่น	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์บัณฑิต)	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๔๗,๒๔๐
๔	ว่าง		๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐
๕	นายกีรติ สุขใจ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (เลขานุการและจัดการงานทั่วไป)	ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (เลขานุการและจัดการงานทั่วไป)	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	๐	๐	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางสาวเพชรลดา บัวหลวง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสตรศาสตร)	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (งานการเจ้าหน้าที่)	ปก..	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (การเจ้าหน้าที่)	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๗	ว่าง		๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิเคราะห์นโยบายและแผน)	ปก./ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิเคราะห์นโยบายและแผน)	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	๐	๐	๒๓๘,๕๖๐
๘	นางนฤมล ฐิตพัฒน์ชูโชค	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (นิติการ)	ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (นิติการ)	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	๐	๐	๔๒๙,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๙	นางอรณี กรุงศรีเมือง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์บัณฑิต)	๓๘-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์ (ประชาสัมพันธ์)	ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์ (ประชาสัมพันธ์)	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	๐	๐	๔๐๙,๓๒๐
๑๐	นางการะเกด ฉิมพาลี	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์บัณฑิต)	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (พัฒนาชุมชน)	ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (พัฒนาชุมชน)	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	๐	๐	๔๑๖,๑๖๐
๑๑	ว่าง		๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (วิชาการศึกษา)	ปก./ชก	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (วิชาการศึกษา)	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐	๐	๐	๒๓๘,๕๖๐
๑๒	นางสาวกษิรา ศรีสกุลไทย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานธุรการ)	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานธุรการ)	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	๐	๐	๒๘๕,๘๔๐
๑๓	ว่าง		๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานธุรการ)	ปง./ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานธุรการ)	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๑๔	นายปราโมทย์ แพทย์พันธ์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๘-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๓๘,๓๒๐	๐	๐	๒๓๘,๓๒๐
๑๕	นางสาวภัคคกัญญา ทองดี	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๓๘-๒-๐๑-๒๒๑๓-๗๖๖	ครู	คศ.๑	๓๘-๒-๐๑-๒๒๑๓-๗๖๖	ครู	คศ.๑	งบอุดหนุน	๐	๐	งบอุดหนุน

๑๖	ว่าง	-	-	ครู	คศ.๑	-	-	คศ.๑	งบอุดหนุน	๐	๐	งบอุดหนุน
๑๗	นายทวีคูณ นาเมือง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๖๒,๕๖๐	๐	๐	๒๖๒,๕๖๐
๑๘	นายชิติพัทธ์ เกิดสว่าง	ปวช (ช่างเชื่อมโลหะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒๘,๔๐๐	๐	๐	๑๒๘,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นางสาวอัจจิมา พรประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐
๒๐	นางสาวชลิสา ชมภู่ทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	งบอุดหนุน	๐	๐	งบอุดหนุน
๒๑	นายภาณุพงษ์ มาประเสริฐ	ปริญญาตรี	(ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๑,๔๔๐	๐	๒๔,๐๐๐	๑๔๕,๔๔๐
๒๒	นางสาวกนกวรรณ พวงมณี	ปริญญาตรี	(ฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๒๓	นางสาวบรรเจิด สุขประเสริฐ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	ภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นายเอกชัย จันทร์กระจ่าง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๐๘๐	๐	๒๔,๐๐๐	๑๕๑,๐๘๐
๒๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
<u>กองคลัง</u>												
๒๖	นางระพี ม่วงมงคล	ปริญญาโท (รัฐประศาสตรศาสตร)	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๖๔,๙๖๐
๒๗	นางธารินี เติมจริ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๐	๓๘๐,๖๔๐
๒๘	ว่าง	-	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลาง เงินเดือน	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๒๙	ว่าง	-	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)	ปง./ชง.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี)	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลาง เงินเดือน	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๓๐	นายสุริยา บางม่วงงาม	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงานพัสดุ)	ชง.	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงานพัสดุ)	ชง.	๓๕๗,๗๒๐	๐	๐	๓๕๗,๗๒๐
๓๑	นางสาวโศภชา อบแย้ม	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (งานจัดเก็บรายได้)	ปง	๓๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้)	ปง	๓๒๙,๘๘๐	๐	๐	๓๒๙,๘๘๐
๓๒	นางสาวผกามาศ เผื่อนพงศ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติจัดเก็บรายได้)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติจัดเก็บรายได้)	-	๑๑๗,๓๖๐	๐	๐	๑๑๗,๓๖๐
๓๓	นางสาววาสินี จันทร์อยู่	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๗๒๐	๐	๐	๑๕๙,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๓๔	ว่าง		๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐
๓๕	ว่าง	-	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐
๓๖	ว่าง		๓๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นักวิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นักวิศวกรโยธา	ปก./ชก				
๓๗	นายคณวัฒน์ ฐิตพัฒน์ชูโชค	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงานช่างโยธา)	ชง.	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงานช่างโยธา)	ชง.	๓๕๗,๗๒๐	๐	๐	๓๕๗,๗๒๐
๓๘	ว่าง	-	-	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงานช่างโยธา)	ปง./ชง.	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงานช่างโยธา)	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๓๙	นายยิ่งยง บุญคล้อย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	๒๗๕,๗๖๐	๐	๐	๒๗๕,๗๖๐
๔๐	นายสัญชัย งามจัด	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๗๕,๗๖๐	๐	๐	๒๗๕,๗๖๐
๔๑	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>												
๔๒	ว่าง	-	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐ ว่าง
๔๓	นางสาวบายฮียะ เจ๊ะดีะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๐	๓๘๐,๖๔๐
๔๔	นางสาวดวงกมล อมรปิยะกฤษฎ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	-	-	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (วิชาการสิ่งแวดล้อม)	ปก./ชก.	๑๙๔,๖๔๐	๐	๐	๑๙๔,๖๔๐
๔๕	น.ส.ภัทรศยา ฉิมเชื้อ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานธุรการ)	ปง	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานธุรการ)	ปง	๑๖๕,๑๒๐	๐	๐	๑๖๕,๑๒๐
๔๖	นายขวัญชัย กลิ่นประทุม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๐,๗๖๐	๐	๐	๑๗๐,๗๖๐
๔๗	นายสมภาร ทองประสาน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกยะ	-	๑๙๔,๖๔๐	๐	๐	๑๙๔,๖๔๐
๔๘	นางสาวจินต์จุฑา สีสง่า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๑,๓๒๐	๐	๐	๑๒๑,๓๒๐
๔๙	นายรุ่งเรืองอร่าม ทองทับ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกยะ	-	๑๙๔,๖๔๐	๐	๐	๑๙๔,๖๔๐
๕๐	นายอภิชาติ สังข์พรมทัด	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถบรรทุกยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกยะ	-	๑๘๒,๐๔๐	๐	๐	๑๘๒,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>												
๕๑	นางสาวอนาฐีตา กัปป์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจศึกษา)	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๓๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๒๑๐,๘๔๐	๐	๐	๒๑๐,๘๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางเก่า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรมแล้ว เทศบางตำบลบางเก่าต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางเก่าจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กลับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลบางเก่า จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

(๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) ฝึกสมาธิในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๓-๕ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญ (การปฏิบัติงาน)

(๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน

(๑) ฝึกทดลองการปฏิบัติงานสำหรับบรรจุใหม่

(๒) ปฐมนิเทศ ชี้แจง แนะนำงานใหม่

(๓) ทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เปลี่ยน ๓ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

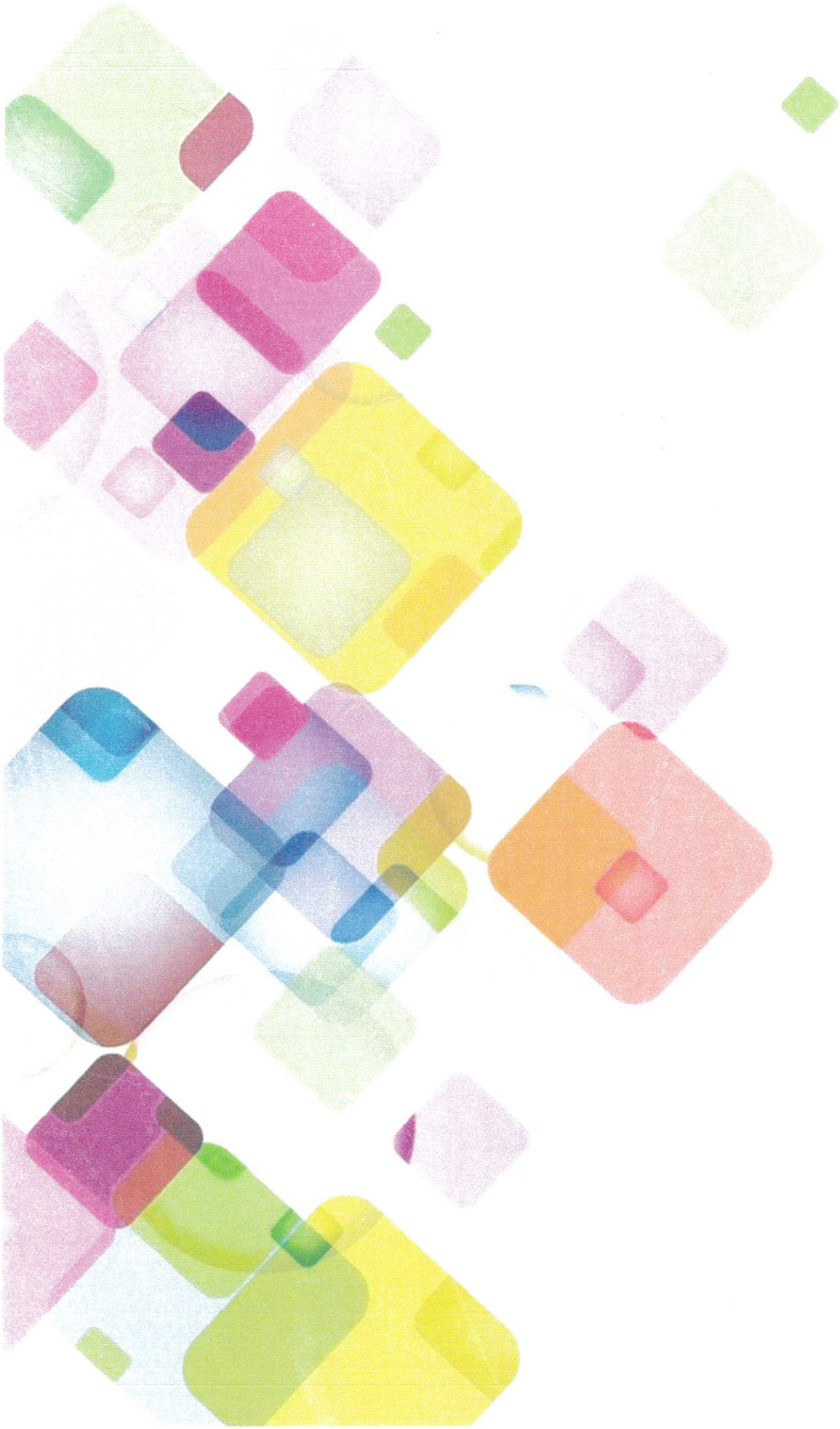
เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางเก่าดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้บริหาร ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

เทศบาลตำบลบางเก่า จึงกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางเก่า ได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางเก่า จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม โดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ดีของข้าราชการ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ตลอดจนประชาชนและสังคม

๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางเก่า จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ และต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางเก่า จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางเก่า จะพึงต้อนรับให้การบริการให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกดขี่ข่มเหงประชาชนที่มาติดต่อราชการ

๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางเก่า จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ อันประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส่ หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า