

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๙

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. แบบการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและความจำเป็น การขอกำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง
 - ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. กองคลัง
 - ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา สำนักปลัดเทศบาล
 - กำหนดตำแหน่งใหม่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.



๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย และมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่เอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

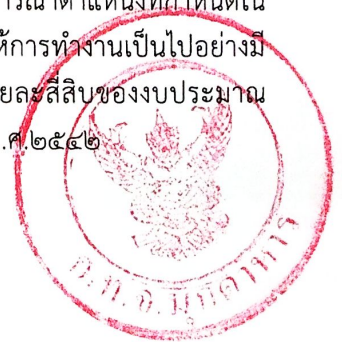
๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณารวบรวมกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กรตั้งนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต หรือวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ซ้มนานกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้เวลากว่า ดังนั้น งานที่หนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการผลิตของภาคราชการส่วนท้องถิ่น นั้นสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณนโยบาย งานมาตรฐาน มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าปริมาณอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับการกิจกรรมหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นที่ต้องนำไปประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติงานราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติงานราชการ } ๑ \text{ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติงานราชการ}$$

$$\text{บาทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ บาท}$$

หมายเหตุ

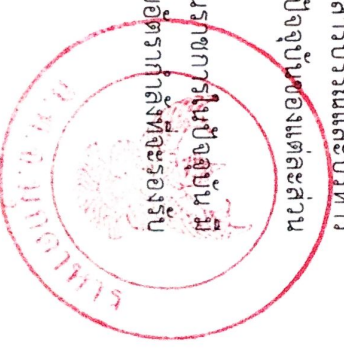
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลลงงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเทียบกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้เท่าเทียม โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลลงงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลลงงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้นำประเด็นต่าง ๆ อย่างรอบรอบการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกว่าจะเป็นอย่างไหนหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการรองรับอัตราค่าจ้างที่จจะรองรับ



การเกษียณอายุ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

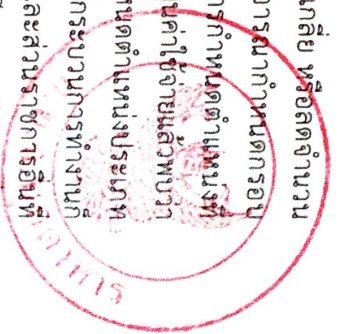
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลชะโนด และเทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่	๓ กอง	๕๖,๑๕๓,๑๘๖	๒๘	๑	๓๗	
	เทศบาลตำบลชะโนด	๔ กอง		๑๘	๑	๒๒	
๒	เทศบาลตำบลห้วยน้ำใหญ่	๓ กอง	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๖	๑	๓๓	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เทศบาลตำบลชะโนด และ เทศบาลห้วยน้ำใหญ่ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลียดตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด แต่ในอนาคตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีแนวโน้มที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งขึ้นมา เพื่อรองรับกับการกิจที่เพิ่มขึ้น สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่ มีคนครอง เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้ประสานการรับโอนย้ายตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนตำแหน่งบริหารและอำนาจรายได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีพนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลียดหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความหมายเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในบางลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ น่าจะเพิ่มจำนวนพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของสภานิติการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวทางการคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะแบ่งเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการ



ที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนรวมในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ก. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ยังคงเป็น ปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีก ปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผน รองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือการวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมือง รองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหา มาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาก็ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพสร้างมานานไม่ได้รับการซ่อมแซมชำรุดเสียหายและเป็นหลุมเป็นบ่อ บางเส้นทางเป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนทำให้ถนนลื่น จนทำให้เกิดอุบัติเหตุ และประชาชนที่สัญจรไป - มา ไม่สะดวกและ ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะ ผ่านไปมามากพอสมควร

๒. รางระบายน้ำไม่มีท่อระบายน้ำ ลำห้วย หนอง คลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมกีดขวางทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อ ระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะอย่างทั่วถึง แสงสว่างไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้ เนื่องจากเป็น ช่องทางให้ขโมยหรือกลุ่มมิจฉาชีพ

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคสนองต่อความต้องการของประชาชน ในบางพื้นที่ระบบประปาเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือน แต่ก็มีปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน

ก่อสร้างมานานหลายปีแล้ว ทำให้ถึงลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี เกิดปัญหา ภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาดูแลโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่ม ต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

๖. บางพื้นที่พบปัญหาสภาพน้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด

๗. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่เทศบาลตำบล บางทรายใหญ่

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่วกันภัยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

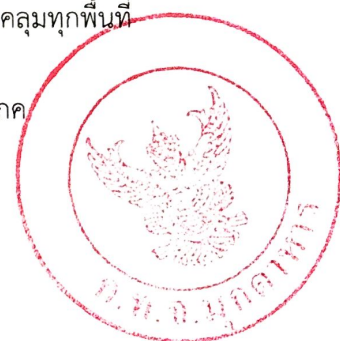
ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างและวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือนและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระเก็บกักน้ำ
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำและจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค
๖. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๙. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๐. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
๑๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค่าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำนา ในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจ ที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหา



สำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็น ตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้มาลงทุนในด้านอื่น ๆ สร้างรายได้ให้ ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ยังต้อง อาศัย งบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหา เศรษฐกิจ ปัญหา สิ่งแวดล้อม ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายใน ชุมชนปัญหาประชาชนไม่ มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง อาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การ ลงทุนภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำนา ทำไร ่ รองลงมาเป็น อาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมายก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรกรรมเป็น ส่วนใหญ่ฉะนั้นอาจ รวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตรมาให้ความรู้ความเข้าใจในทุกด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เล็งเห็น ความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของ ภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ต้องการเพิ่มทักษะในการพัฒนาทางการเกษตร การแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร

ค. ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตร ยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิ หน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญ และป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำทำให้ไม่สามารถผลิตพืชผลได้
๓. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกเลเหลยจากเยาวชน

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและ ป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีส่วนใหญ่มี อากาศร้อนชื้น เหมาะแก่ การเกิดโรค ใช้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคใช้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักใน อาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อสืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสัน หลังของชาติ”

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่ให้ข้อมูลที่ เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕. จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจากในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬา หรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข ฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่จะมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุขโดยจัด วิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง และติดต่อประสานมายังเทศบาล เพื่อให้ความช่วยเหลือและ จัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การฝึก ปลูกจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติดจัดอบรมทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้กลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติดก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในและ นอกโรงเรียนการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความตระหนักและเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้าน ประเพณีและวัฒนธรรมทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุนด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ได้ส่งเสริมและสนับสนุน กีฬาในชุมชน โดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา ในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือก ที่ดีส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ อีกทั้งสามารถลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างที่กำลังมาข้างหน้า ล้วนแล้วเป็นสิ่งจำเป็นที่เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการ ปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่าง ภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่ สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ง. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา”ชื่อเสียง”ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร สามารถแยกเป็น ดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีความเชิงซ้ำ
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของ ท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่บางส่วน ขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชาสังคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงเวลาในการทำงาน คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน บกพร่องทำให้ ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นใน การทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการ ส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลมีไม่เพียงพอ เนื่องจาก งบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาต่าง ๆ รายได้ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจาก พื้นที่เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ ในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ส่วนในเรื่อง บุคลากรของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกเทศบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหารของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลจัดขึ้น
๒. ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุน กลุ่มสร้างอาชีพหรือ ลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

จ. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ถือว่าไม่แตกต่าง จากสภาพ ทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้าน สิ่งแวดล้อมโดยรวมภายใน เขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ ถูกทำลาย มีการเผาฟาง เผาซากคอกอ้อย ทำให้เกิดมลภาวะและเพิ่มภาวะโลกร้อน มีท่อส่งผ่านก๊าซธรรมชาติ เสี่ยงต่อการได้รับอันตรายทางกายภาพและชีวภาพ มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งทำให้มีสารพิษปนเปื้อน ทางน้ำ ดินและอากาศ มีผลเสียต่อทรัพยากรน้ำ ดิน อากาศ และสุขภาพชุมชนขนาดการกำจัด การบำบัดน้ำเสีย จากบ้านเรือนและบ่อคอกไขมัน ปัญหาการจัดเก็บขยะ ขาดแหล่งทิ้ง และกำจัดขยะ ปัญหาการขาดแคลน สวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอด ชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ภายในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโต ทางด้าน เศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่รุนแรง ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็จะเป็นการปรับปรุง สวนสุขภาพเท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และเป็น ปอดอย่าง แท้จริงภายในชุมชนสำคัญๆ ของเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การ ปลูก การดูแล ผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญ ของการอนุรักษ์ ป้องกันและ ดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลบางทราย ใหญ่ เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริม และสนับสนุนการใช้ปุ๋ย ชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัด โครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง เพียงพอ สร้าง จิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

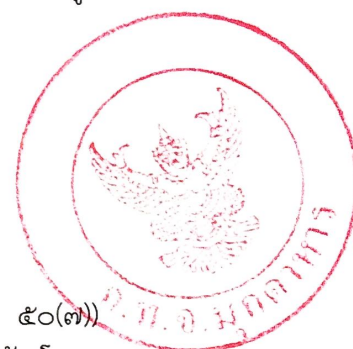
- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา (๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))



- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษา (มาตรา ๕๐(๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

- ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของ การลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม



กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนายุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒(จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

“สะพาน การค้า และการท่องเที่ยวอินโดจีน” (Trade and Tour Bridge to Indochina and Beyond)

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร)

๑. การพัฒนาการค้าและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร
๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

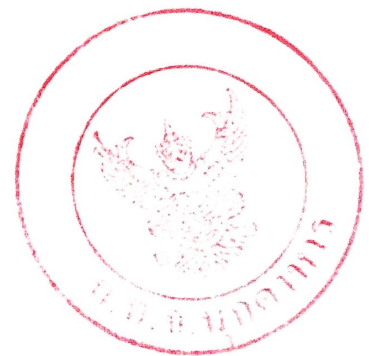
ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร

วิสัยทัศน์ของจังหวัดมุกดาหาร

“เมืองการศึกษา การค้า การท่องเที่ยว วัฒนธรรมลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร

๑. การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๒. การพัฒนาการค้าชายแดนและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมการเกษตร
๕. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การรักษาความมั่นคงชายแดน



๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมุกดาหาร

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจการเกษตรดี มีความมั่นคง ดำรงอยู่คู่การท่องเที่ยว
หนึ่งเดียวการศึกษาดี มีมาตรฐานสากล บูรณาการสู่อาเซียน ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่
๒. เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
๔. เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
๕. เสริมสร้างการศึกษาดีมีมาตรฐานสากล
๖. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๗. เสริมสร้างการผลิต และการจัดการอาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมุกดาหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างเมืองน่าอยู่ ชุมชนปลอดภัย ห่างไกลอบายมุข และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในจังหวัดมุกดาหารให้ลดลง
 - ๑.๒ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีความสนใจในด้านกีฬา เพื่อสุขภาพและนันทนาการ
 - ๑.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชนสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้ดีขึ้น
 - ๑.๔ ให้การบริการด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐานที่ดี
 - ๑.๕ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๑.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนและสังคมให้อยู่ดีมีสุขตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๑.๗ ส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. พัฒนาการคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
 - ๒.๑ พัฒนาการคมนาคม สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
 - ๒.๒ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน บริการด้านไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์อย่างพอเพียงและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เป็นเมืองเศรษฐกิจพิเศษที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ประจำจังหวัด
 - ๑.๑ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว



- ๑.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยการสนับสนุนความสามารถของผู้ประกอบการ และสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริการ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการท่องเที่ยว เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้องในจังหวัดมุกดาหาร
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อรองรับการจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

- แนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมด้านการเกษตรกรรมและพัฒนาการตลาดสินค้าธุรกิจชุมชน
 - ๑.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง
 - ๑.๒ ส่งเสริมการเกษตรและอาชีพแก่ประชาชน
 - ๑.๓ ปรับปรุงคุณภาพสินค้าทางการเกษตรสู่ตลาดอาเซียน
 - ๑.๔ พัฒนาคูณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของจังหวัดมุกดาหาร เพื่อนำเข้าสู่ตลาดอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนา
๑. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ
 - ๑.๒ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาผังเมืองรวมอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล

- แนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนาการศึกษาระดับมัธยม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 - ๑.๑ ให้บริการด้านการศึกษา และสนับสนุนวัสดุ สื่อ-อุปกรณ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะ และศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 - ๑.๒ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนในชุมชน ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
 - ๑.๓ สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา
 - ๑.๔ ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- แนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล จัดให้มีช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างสร้างสรรค์
 - ๑.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

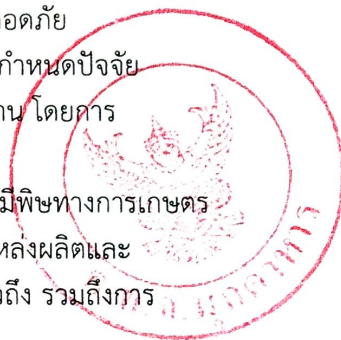


- ๑.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณสุขให้ประชาชนในท้องถิ่น
อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๑.๓ สนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการ
พัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- ๑.๔ สนับสนุนให้มีพื้นที่สาธารณะทางสังคมเพิ่มขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน
ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเห็น ปรีกษา ทาหรือ
และร่วมติดตามตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ
บริหารจัดการ กำหนดนโยบายสาธารณะ และความต้องการในการพัฒนา
ท้องถิ่น
- ๑.๕ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
พร้อมรับการตรวจสอบ
- ๑.๖ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้เข้มแข็ง มีบทบาท
และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างการผลิต และการจัดการอาหารปลอดภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และการจัดการอาหารปลอดภัย
 - ๑.๑ สนับสนุนให้มีระบบการควบคุมการนำเข้า โดยเน้นการกำหนดปัจจัย
การผลิตหรือการนำสารเคมีเป้าหมายเข้ามาได้เฉพาะด้าน โดยการ
บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๒ จัดทำมาตรฐานควบคุมคุณภาพปัจจัยการผลิตและวัตถุดิบพืชทางการเกษตร
ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เน้นการขึ้นทะเบียนควบคุมแหล่งผลิตและ
จำหน่าย โดยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงการ
ปราบปรามผู้กระทำผิดตามกฎหมาย
 - ๑.๓ รณรงค์การลด ละ เลิก ใช้สารเคมี รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้ผู้บริโภค
ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยด้านอาหาร โดยการรณรงค์/
จูงใจให้มีการบริโภคอาหารที่ปลอดภัยในสัดส่วนที่มากขึ้น การสร้าง
พฤติกรรมใหม่ในการบริโภค รณรงค์ให้ปลูกผักกินเอง (ผักสวนครัว
รั้วกินได้) หรือเชิญชวนให้มีการกินผักพื้นบ้านมากขึ้น
 - ๑.๔ รณรงค์การใช้สารเคมีอย่างถูกต้อง และปลอดภัย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อ
สิ่งแวดล้อม และผู้บริโภค
 - ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้ความเข้าใจ เพื่อยกระดับความรู้
ผู้ส่งออก เกษตรกร และร้านค้า ให้มีความตระหนักถึงความสำคัญ
ของการผลิต และการบริหารจัดการอาหารปลอดภัย
 - ๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกระบวนการผลิต การขนส่ง การจัดจำหน่าย
สำหรับผู้บริโภค อย่างถูกต้องและเป็นธรรม
 - ๑.๗ ส่งเสริมการผลิต การตลาด และการบริโภคพืชผักประจำท้องถิ่น
 - ๑.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีตลาดอาหารปลอดภัยในชุมชน



๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“สร้างบ้าน สร้างเมือง รุ่งเรืองการพัฒนา เศรษฐกิจ และการศึกษาก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

เพื่อเป็นการพัฒนาเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ พันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันวางไว้ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ปลอดภัยในชีวิต ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมสงบสุขตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ

๓. สาธารณูปโภค - สาธารณูปการ มีมาตรฐานและทั่วถึง

๔. เพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้แก่ท้องถิ่น

๕. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลพิษ และมีความสมดุลอย่าง

ยั่งยืน

๖. ระบบการบริหารงานและการบริการมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมตามกระบวนการประชาธิปไตย

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และศักยภาพของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่โดยการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในและภายนอก สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพของความพร้อมภายใน โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ โดยสรุปเป็นภาพรวมได้ผลสรุปดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นพื้นที่บริเวณชายแดนที่มีภูมิประเทศติดกับแม่น้ำโขงเป็นชนวนเมืองแห่งการค้าชายแดน ๒. เป็นเขตพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์สูง ๓. เป็นรอยต่อชานเมืองที่สามารถขยายความเจริญต่าง ๆ ได้ในอนาคต ๔. มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นแหล่งรายได้ของประชาชนในเขตตำบล ๕. เป็นที่ตั้งของสะพานมิตรภาพ ๒ (มุกดาหาร-สะหวันนะเขต) ๖. เส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบาย ๗. มีสถาบันการศึกษาในเขตรับผิดชอบหลายแห่ง ๘. ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ๙. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. เป็นพื้นที่บริเวณชายแดนที่ง่ายต่อการทำผิดกฎหมายและการลักลอบเข้าเมืองของประชาชนประเทศเพื่อนบ้าน ๒. ราษฎรขาดอาชีพและรายได้ที่แน่นอน ๓. เกษตรกร หรือกลุ่มอาชีพขาดการรวมกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพในการแข่งขันทางการตลาด ๔. การดำเนินกิจกรรมในชุมชนขาดการประสานงานและการบูรณาการร่วมกัน ๕. เกษตรกรในพื้นที่ขาดทักษะ ความรู้ทางวิชาการในการประกอบอาชีพ ๖. ขาดการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและบูรณาการ ๗. งบประมาณในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่อย่างจำกัด

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ โดยมุ่งทราบถึงโอกาสและอุปสรรคของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่โดยสรุปเป็นภาพรวม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ โดยสรุปผลได้ ดังนี้

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. เป็นพื้นที่บริเวณชานเมืองที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้ในอนาคต ๒. เป็นชุมชนที่เศรษฐกิจเฟื่องฟู ๓. ประชาชนสามารถประกอบอาชีพอย่างหลากหลายตามความสามารถของตน ๔. เป็นจุดสนใจของนักลงทุน ๕. เป็นที่ตั้งของสะพานมิตรภาพ ๒ (มุกดาหาร-สะหวันนะเขต)	๑. การประสานงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนอยู่ในวงจำกัดเนื่องจากขาดการประสานงานอย่างบูรณาการร่วมกัน ๒. ราษฎรขาดความกระตือรือร้นในระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๓. มีความเสี่ยงในปัญหาเสพติด โรคระบาด แรงงานต่างด้าว และการประกอบอาชีพผิดกฎหมาย ๔. ความเจริญของเมืองอาจทำให้ประชาชนในท้องถิ่นขายที่ดินทำกินและการเข้าครอบงำระบบเศรษฐกิจของชุมชน ๕. การคมนาคมขนส่งไม่มีความหลากหลาย จึงทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจถูกจำกัดไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๖. การสนับสนุน ส่งเสริมในด้านการประกอบอาชีพยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มอาชีพ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดี สงเคราะห์ ช่วยเหลือ พัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีทักษะในวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมสู่ความเข้มแข็ง

๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู บูรณะ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม จารีต ประเพณีที่ดั่งงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุน ด้านกีฬา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๗. จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ โดยจัดตั้งโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐาน

การกิจรอง

๑. พัฒนาระบบรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆที่ได้มาตรฐาน

๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก

๓. ติดตั้ง ซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างและให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๔. บริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๕. ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำใช้อย่างเพียงพอ

๖. รมรงค์แก้ไขและป้องกันยาเสพติด บำบัด รักษา และช่วยเหลือผู้ที่ติดยา คินคนติสูขุมชน

๗. ประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๘. ให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๙. ให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๐. ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๖๕ อัตรากำลัง ยิบเล็กจำนวน ๓ อัตรากำลัง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีคนครอง และกำหนดใหม่ จำนวน ๑ อัตรากำลัง รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรากำลัง ดังนี้ โดยตำแหน่งที่กำหนดใหม่ คือ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปก./ชก.) เพื่อมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสาร ต่าง ๆ ให้ถูกต้องเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานในงานตรวจสอบภายในของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

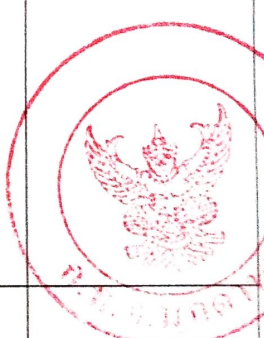
<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง พนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับ การปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการหนีสิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ
<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่น การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำเลที่ตั้งเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยว การลงทุน และเส้นทางคมนาคม มีทุนทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่ หลากหลาย ได้แก่ ประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน ประเพณี ภาษา ศิลปะพื้นบ้าน ทัศนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นเหมาะแก่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ขาดการทำงานเป็นทีม พื้นที่ที่พัฒนากว้าง ปัญหาหากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคณะกรรมการกลุ่มชาติการบริหาร จัดการกลุ่มที่ดี ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบการกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดี การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ใกล้เคียงและอำเภออื่น ขาดการส่งเสริมการให้ความรู้ ทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และขาดการสร้าง เอกลักษณ์ ผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีจุดขายที่เป็น เอกลักษณ์ หรือสัญลักษณ์ของท้องถิ่น ไม่มีแหล่ง จำหน่ายผลิตภัณฑ์ มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติของพนักงานเทศบาลในบางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์

<p>จุดแข็ง S (ต่อ)</p> <p>๑๐. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ตั้งอยู่ใกล้เขต พื้นที่ ประชาชนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่ หลากหลาย</p> <p>๑๑. ประชาชนมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและ สร้าง รายได้ของตนเองได้ เช่น ผลิตเครื่องจักสาน มวย นึ่งข้าวเหนียว กระจิบข้าว เป็นต้น</p>	
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ใน การช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุ เป้าประสงค์</p> <p>๖. นโยบายเมืองนำอยู่เทศบาลมีการกิจการตาม พ.ร.บ. กระจายอำนาจฯ ในการจัดการทรัพยากรและพัฒนา เมืองชุมชนของตน ที่สอดคล้องความเป็นอัตลักษณ์ ท้องถิ่น</p> <p>๗. นโยบายรัฐเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอด ชีวิต ความสอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการ พัฒนา การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ของ เทศบาล ที่มุ่งจัดระบบการศึกษาทั้งในและนอก ระบบ</p> <p>๘. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p> <p>๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการ เร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>๑๐. มีวัดสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อม ให้เป็น แหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และ ประชาชนในตำบล</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์ แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p> <p>๔. ชะยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร และโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวัน ทำให้ไม่ สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการก่อให้เกิดขยะ จึงเกิด ปัญหามลพิษจากขยะขึ้น</p> <p>๕. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจ เนื่องมาจากปัญหายาเสพติด และการว่างงาน</p> <p>๖. ความต้องการของประชาชนบางโครงการ กิจกรรม มี แนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย เมื่อ เทศบาลระงับ หรือชะลอการดำเนินการ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ประชาชนเกิดความไม่พึง พอใจมีผลต่อ ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p>

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดย ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัสดุ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการเงิน - งานบัญชี	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงิน - งานบัญชี ๒.๒ งานธุรการ ๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานก่อสร้าง - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานธุรการ ๓.๒ งานออกแบบก่อสร้างและผังเมือง	
	งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

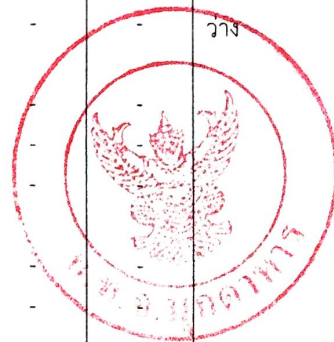
เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (อุดหนุน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่นักการภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๖๔
ปฏิบัติหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๖๔
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักผังเมือง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ(อุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ถ่ายโอน
ลูกจ้างประจำ								
คณงานเครื่องสูบน้ำ(อุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๖๕	๖๓	๖๓	๖๓	-๒			



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาดวาระต่อใช้ในวงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
33	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
34	กองคลัง (04)																		
34	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานกลาง)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
35	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังส่วนราชการ(นักบริหารงานกลาง)	ต้น	1	1	389,400	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,440	13,440	420,720	434,160	447,240	(32,450)
36	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)
37	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
38	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
39	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
40	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(ยูนิต 64)
41	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
42	ผ.ย. จ.พ.ง. ธุรการ	-	1	1	154,080	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,320	166,800	173,520	(12,840)
43	ผ.ย. จ.พ.ง. พัสต	-	1	1	138,360	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	(11,530)
44	ผ.ย. จ.พ.ง. จัดเก็บรายได้	-	1	1	137,400	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,920	148,680	154,680	(11,450)
45	พนักงานจ้างทั่วไป																		
45	ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
46	กองช่าง (05)																		
46	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
47	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	305,640	18,000	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	335,520	347,760	360,720	(25,470)
48	นักผังเมือง	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
49	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
50	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	1	275,040	0	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
51	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
51	ผ.ย. จ.พ.ง. ธุรการ	-	1	1	133,440	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,840	144,480	150,360	(11,120)
52	ผ.ย. นายช่างไฟฟ้า	-	1	1	132,360	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,760	143,280	149,040	(11,030)
53	พนักงานขับรถกระเช้า	-	1	1	119,040	0	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,840	128,880	134,040	(9,920)
54	พนักงานจ้างทั่วไป																		
54	ปฏิบัติหน้าที่คนงานสูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
55	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
56	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
57	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
58	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
59	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
60	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
61	ปฏิบัติหน้าที่คนงานสูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
62	ปฏิบัติหน้าที่คนงานสูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
63	ปฏิบัติหน้าที่คนงานสูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
64	ปฏิบัติหน้าที่คนงานสูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

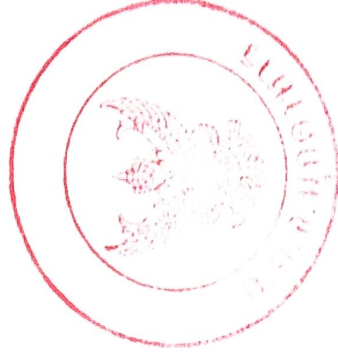
ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการ ระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตราค่าส่งคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	
65	ลูกจ้างประจำ คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	248,160	0	1	1	-	-	-	0	0	0	248,160	248,160	248,160	20,680
66	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	0	0	1	1	+	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
(5)	รวม		66	12,487,980	348,000	63	63	-2	-	-	698,040	363,480	368,760	13,020,120	13,383,600	13,752,360	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%													1,953,018	2,007,540	2,062,854	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													14,973,138	15,391,140	15,815,214	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													25,40	24,87	24,33	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 จำนวน 56,143,186 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 58,950,345.30 บาท (คิดจาก 56,143,186x5%=2,807,159.30+56,143,186=58,950,345.30)

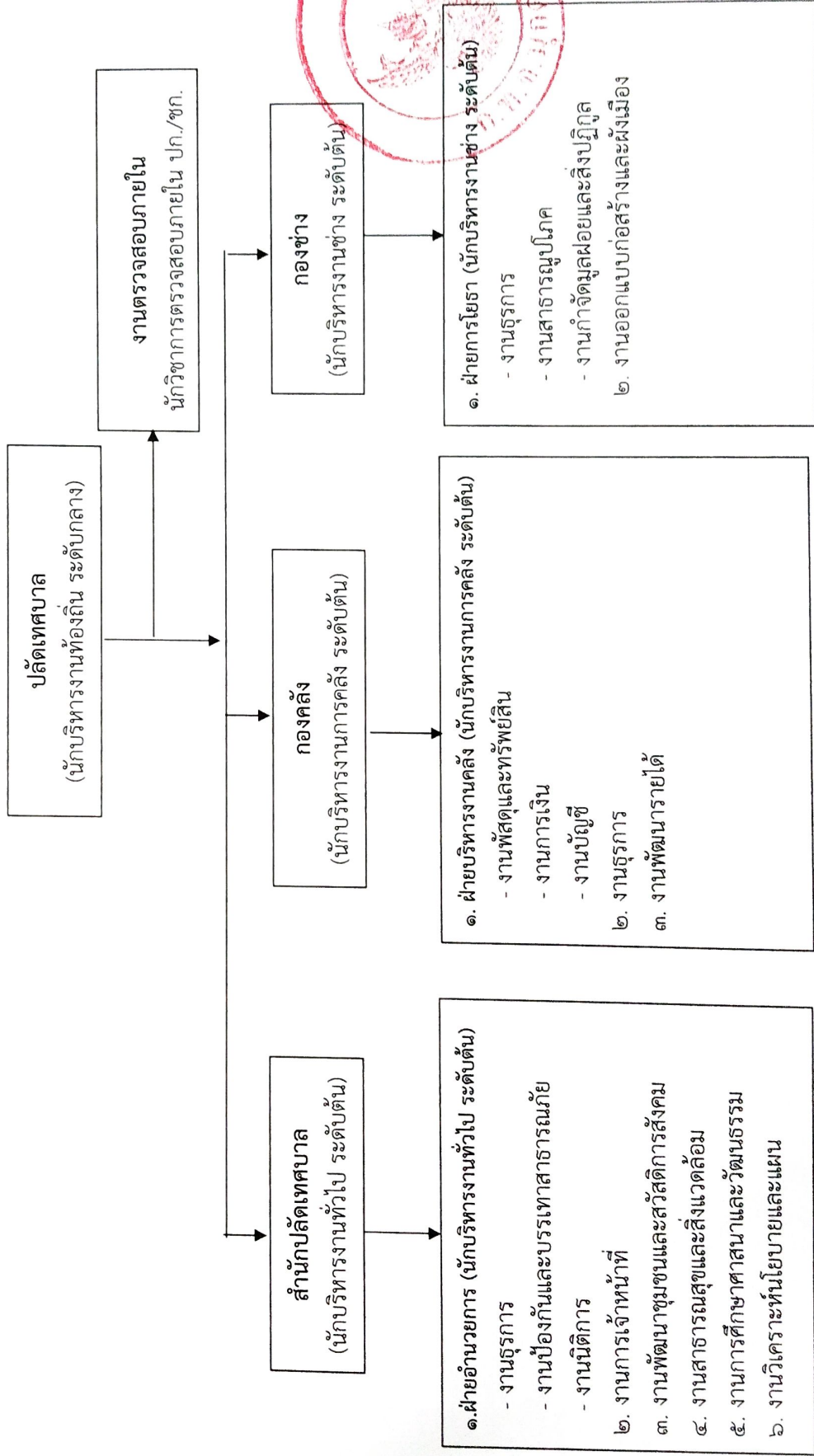
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 61,897,862.57 บาท (คิดจาก 58,950,345.30x5%=2,947,517.27+58,950,345.30=61,897,862.57)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 64,992,755.70 บาท (คิดจาก 61,897,862.57x5%=3,094,893.13+61,897,862.57=64,992,755.70)

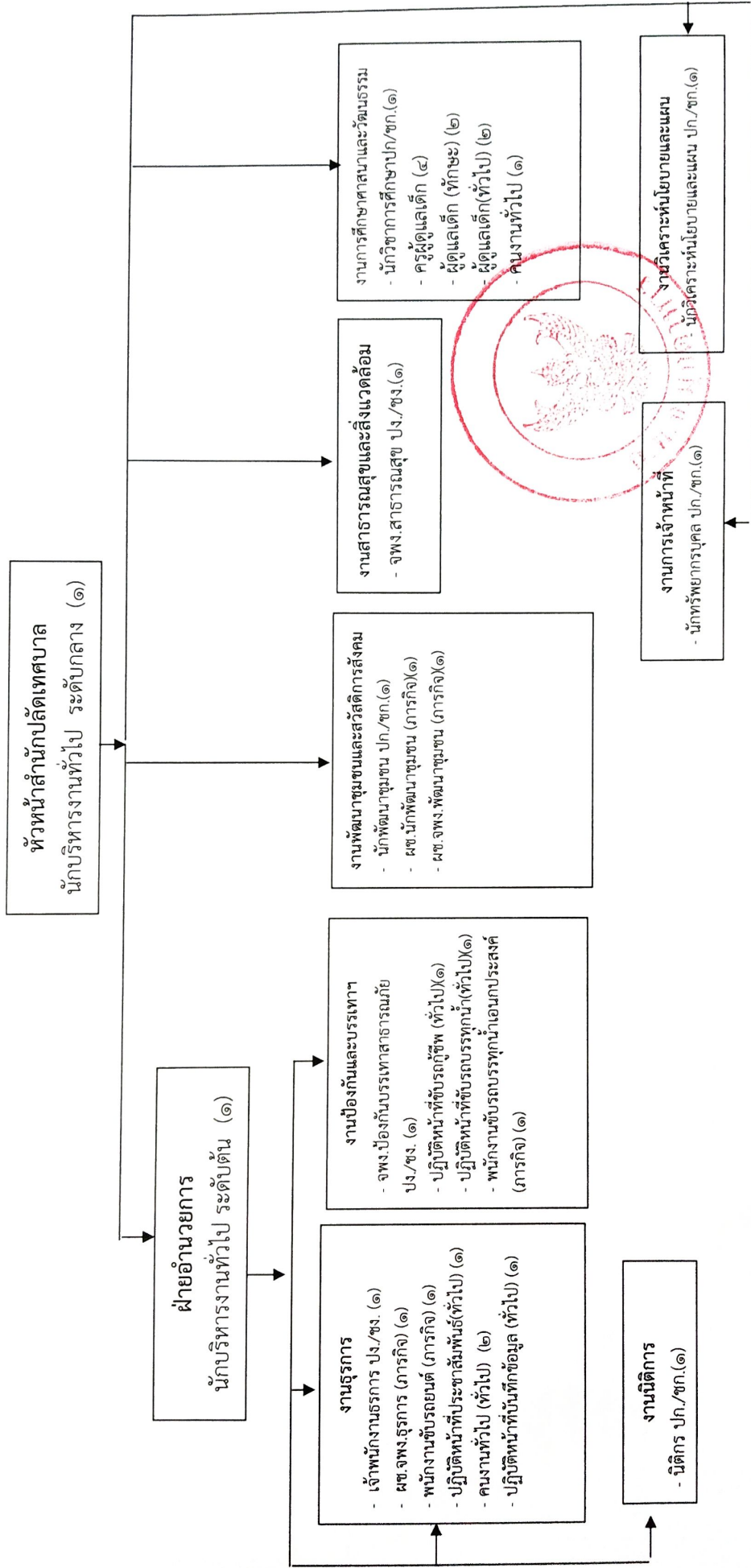


10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

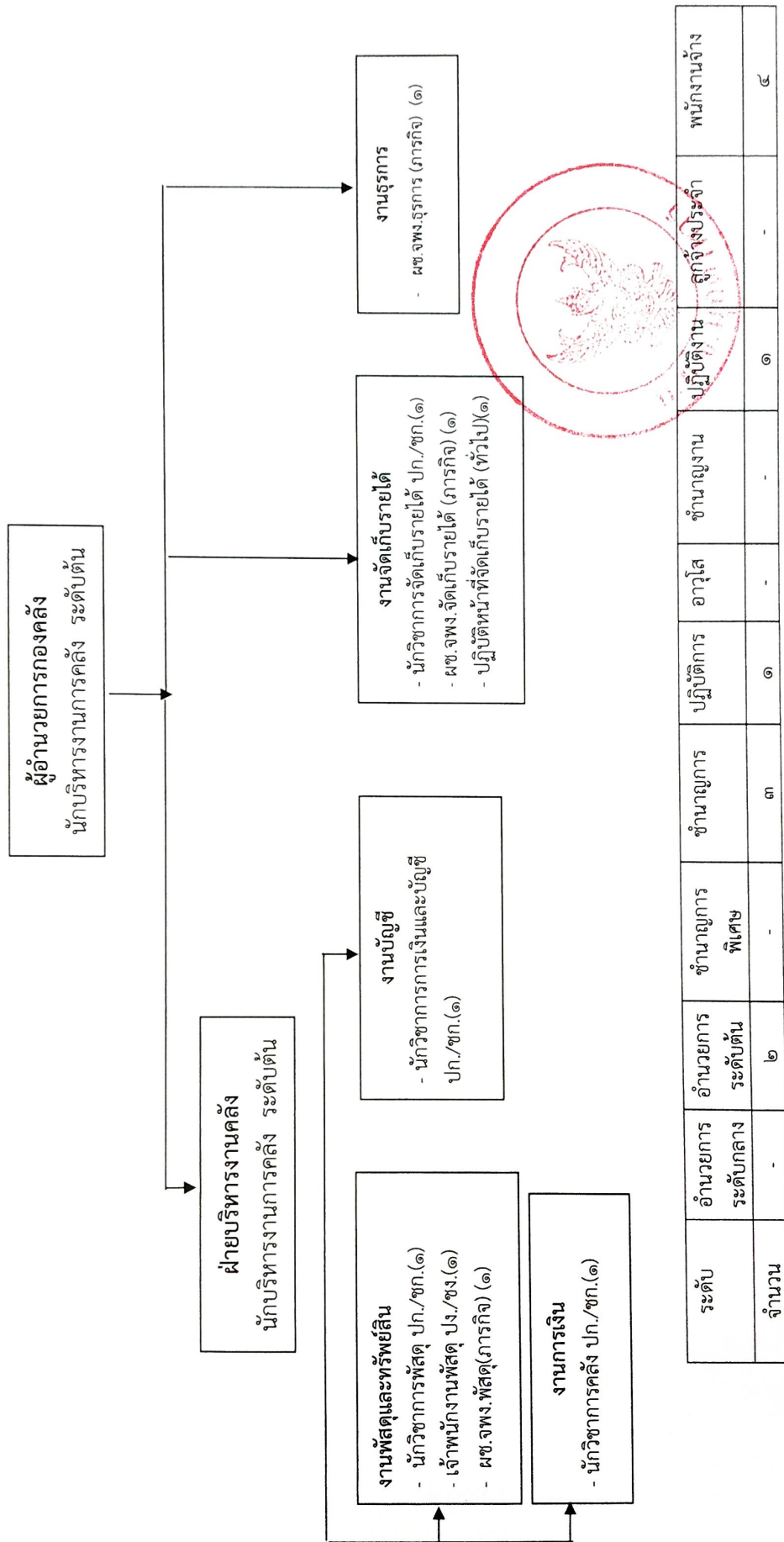


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่



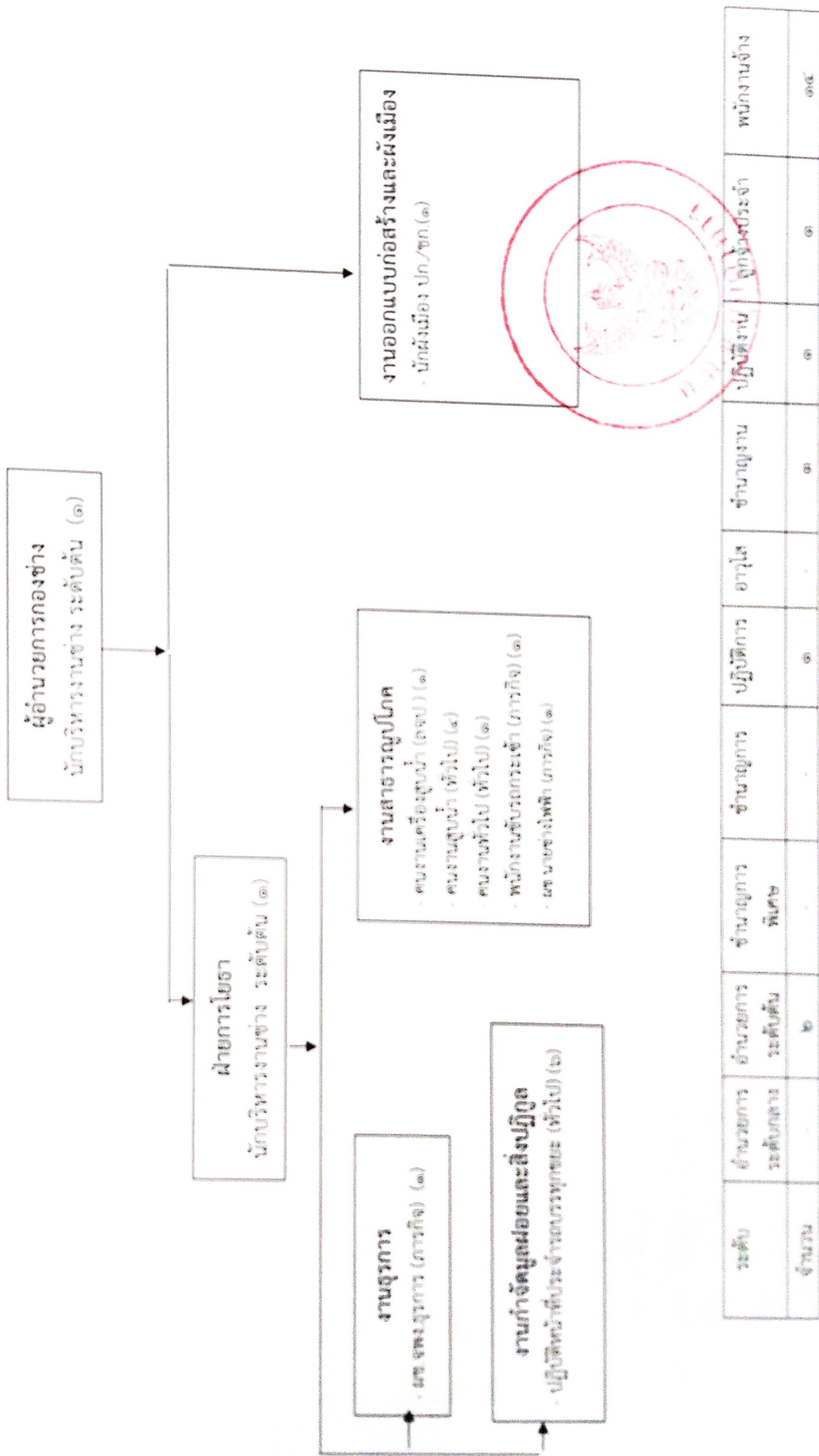
ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๔	๑	-	๒	๑	-	๑๘

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๓	๑	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวนการ ระดับกลาง	จำนวนการ ระดับต้น	จำนวนการ พิเศษ	จำนวนการ	จำนวนการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน พิเศษประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน		๒					๓	๓	๑๔

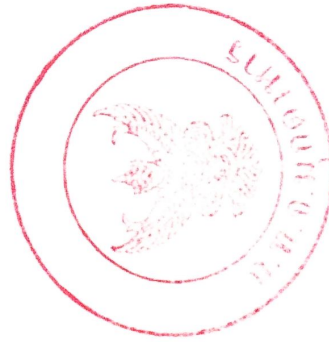
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินคดอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางสาวทองทิพย์ เวชชีคำเส็ง	ปริญญาโท	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	43-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	687,600
2	-	-	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม) 435,600
3	จางเอกสยาม มโนใจ	ปริญญาตรี	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	18,000 (1,500 x 12)	-	394,080
4	นายธีรวัฒน์ พรหมดี	ปริญญาโท	43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	43-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	-	-	356,160
5	นางสาววิภากรรณ์ แสนงัง	ปริญญาตรี	43-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	43-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	349,320
6	นางอรยา ทองโสม	ปริญญาตรี	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	43-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	-	-	349,320
7	นางสาวกิ่งดาว ศรีวิษา	ปริญญาตรี	43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	43-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	299,640
8	นางสาวรุ่งดา แสนงัง	ปริญญาตรี	43-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	43-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	253,680
9	จางเอกประจวบ สมบัติหอม	ปริญญาตรี	43-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	43-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	-	-	307,920
10	นายโจ สายดา	ปริญญาตรี	43-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	43-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	-	-	346,560
11	-	-	43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	43-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900
12	นางทองสาร ขาธิราช	ปริญญาโท	43-2-01-6600-197	ครู	ชำนาญการ	43-2-01-6600-197	ครู	ชำนาญการ	-	-	-
13	นางสาวป๊าย คำพิลา	ปริญญาโท	43-2-01-6600-229	ครู	ชำนาญการ	43-2-01-6600-229	ครู	ชำนาญการ	-	-	-
14	นางจุนเจือ พันธะมหา	ปริญญาโท	43-2-01-6600-198	ครู	ชำนาญการ	43-2-01-6600-198	ครู	ชำนาญการ	-	-	-
15	นางสาวหัตถา ทองจันทร์	ปริญญาโท	43-2-01-6600-230	ครู	ชำนาญการ	43-2-01-6600-230	ครู	ชำนาญการ	-	-	-
16	นางสาวยุภา โทษแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	271,800
17	นางสาวฉัตรกรรณ ชินอาสา	ปริญญาตรี	-	ผช. จพง พัฒนาชุมชน	-	-	ผช. จพง พัฒนาชุมชน	-	-	-	140,880
18	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	(ว่างเต็ม) 112,800
19	นายธัญวัฒน์ โทษแก้ว ม.3	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันประสงค์	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำมันประสงค์	-	-	-	112,800
20	นางสาววีไล คำปาน	ปริญญาตรี	-	ผช. จพง ธุรการ	-	-	ผช. จพง ธุรการ	-	-	-	112,800

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
21	นางสาวอรุณญา จันทร์โคตร ม.6		-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะมะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะมะ)	-	45,960 (3,830 x 12)	-	-	45,960	
22	นางสาวพิศกุล อุณะ ปวส.		-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะมะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะมะ)	-	46,320 (3,860 x 12)	-	-	46,320	
23	นางสาวธนัญญา โนนแก้ว ปวส.		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
24	นายณัฐพงษ์ ศรีอาจ ปริญญาตรี		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
25			-	ปฏิบัติหน้าที่การโรง(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่การโรง(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(งบเลิก 64)	
26			-	ปฏิบัติหน้าที่ประชาสัมพันธ์(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ประชาสัมพันธ์(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000	
27	นางสาวศรีลักษณ์ วิสาทรโอบ ปริญญาตรี		-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
28	นายพงศ์ศิริ ศรีธรรมณ ปริญญาตรี		-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
29	นายบุญญา สุญฤทธิ์ ป.6		-	ปฏิบัติหน้าที่ชมรมกึ่งอาชีพ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ชมรมกึ่งอาชีพ(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
30	นางสาวสภัทร ไชยศิริ ปวช.		-	ปฏิบัติหน้าที่ชมรมทอผ้า(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ชมรมทอผ้า(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
31	นายสัญญา จันทร์โคตร ม.3		-	ปฏิบัติหน้าที่ชมรมทอผ้า(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ชมรมทอผ้า(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
32	-		-	ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(งบเลิก 64)	
33	-		-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000	
34	นางสาวปวีณา อุตมกัน ปริญญาโท		43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ตำแหน่งชำนาญการพิเศษระดับชำนาญการ	ต้น	43-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ตำแหน่งชำนาญการพิเศษระดับชำนาญการ	ต้น	402,720 (33,560 x 12) 42,000 (3,500 x 12)	-	-	444,720	
35	นางอรุณา วงษ์ภักดิ์สินธุ์ ปริญญาโท		43-2-04-2102-002	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	43-2-04-2102-002	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	389,400 (32,450 x 12) 18,000 (1,500 x 12)	-	-	407,400	
36	นางอรุณา ทองกลาง ปริญญาตรี		43-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	43-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	349,320 (29,110 x 12)	-	-	349,320	
37	นางอภิชา อิ่มแก้ว ปริญญาตรี		43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	43-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	311,640 (25,970 x 12)	-	-	311,640	
38	นางสาวณิศาภรณ์ อิ่มเทศา ปริญญาโท		43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	43-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	376,080 (31,340 x 12)	-	-	376,080	
39	-		43-2-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	43-2-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	355,320 (29,610 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320	
40	-		43-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	43-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900 (24,825 x 12)	-	-	(งบเลิก 64) 297,900	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน คำนวณแบบเงินเพิ่มเติม	
41	นายปริญญา บัณฑิตพร	ปริญญาตรี	443-2-01-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง	43-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง	138,120 (11,510 x 12)	-	138,120
42	นางสาวพิชญา โทแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ(การกิจ)	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	154,080 (12,840 x 12)	-	154,080
43	นางสาววิมลภา ทวีโคตร	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ(การกิจ)	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	138,360 (11,530 x 12)	-	138,360
44	นางสาวมาลินี เคนตรี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้(การกิจ)	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	137,400 (11,450 x 12)	-	137,400
45			-	ปฏิบัติงานที่จัดเก็บรายได้(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานที่จัดเก็บรายได้	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
46			43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	43-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	393,600 (3,500 x 12)	42,000	(ว่างเดิม) 435,600
47	นายไพศาล แสงจันทร์	ปริญญาโท	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	43-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	305,640 (25,470 x 12)	18,000	323,640
48			43-2-05-3703-001	นักผังเมือง	ปค./ขก	43-2-05-3703-001	นักผังเมือง	ปค./ขก	355,320 (3,120 x 12)	-	(ว่างเดิม) 355,320
49			43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ขง	43-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ขง	297,900 (24,825 x 12)	-	(ว่างเดิม) 297,900
50	นายสุชาติ หลวงพันเทาว์	ปริญญาตรี	43-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ขง	43-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ขง	275,040 (22,920 x 12)	-	275,040
51	นางสาวจรรยา มุลพรม	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ(การกิจ)	-	-	ผช.จพง.ธุรการ(การกิจ)	-	133,440 (11,120 x 12)	-	133,440
52	นายศักดิ์ศักดิ์ บุตรนางเพชร	ปวส.	-	ผช. นายช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	-	ผช. นายช่างไฟฟ้า(การกิจ)	-	132,360 (11,030 x 12)	-	132,360
53	นายสุวิวัฒน์ แสนวิเศษ	ปวส.	-	พนักงานขับรถกระเช้า (การกิจ)	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า (การกิจ)	-	119,040 (9,920 x 12)	-	119,040
54	นายบราศักดิ์ คล่องดี	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานหน้าที่สูบน้ำ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานหน้าที่สูบน้ำ(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
55	นายธีรพงศ์ ทองผย	ม.3	-	ปฏิบัติงานหน้าที่คณงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติงานหน้าที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
56	นายศักดิ์ดา สิงห์ดวง	ม.3	-	ปฏิบัติงานหน้าที่คณงานสูบน้ำ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานหน้าที่คณงานสูบน้ำ(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
57	นายยอด ยืนยง	ป.6	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
58	นายสุรภาณี ทองกาล	ปวช.	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
59	นายเชิด มุลพรม	ม.6	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
60	นายนิพนธ์ นามสุข	ป.6	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานหน้าที่ประจำรถยนต์(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน คาคอมแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
61	นายมงคล จันทร์	ป 6	-	ปฏิบัติงานที่ประจำคณะ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจำคณะ(ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 x 12)	108,000	
62	นายภาค เนติภาพ	ม 3	-	ปฏิบัติงานที่ประจำคณะ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจำคณะ(ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 x 12)	108,000	
63	นายคิน วาฬ	ม 3	-	ปฏิบัติงานที่คณงานสุมน้ำ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานสุมน้ำ(ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 x 12)	108,000	
64	นายสอาด ทองมหา	ม 6	-	ปฏิบัติงานที่คณงานสุมน้ำ(ทั่วไป)	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานสุมน้ำ(ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000 x 12)	108,000	
65	นายสมสนุก วงษ์ไว	ม 3	-	คณงานเครื่องสุมน้ำ	-	-	คณงานเครื่องสุมน้ำ	-	-	248,160 (20,680 x 12)	248,160	
66	-	-	-	-	-	-	43-2-12-3502-001 ปรึกษากิจการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)



เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

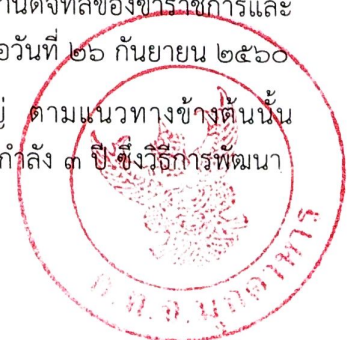
๒. เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งการอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็ย สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดเนดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา



อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

