

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๔๒๖๗-๔๒๘๓



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๑

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒. วัตถุประสงค์

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 และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เอง

๒.๙ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๑๐ เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๑๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๑๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมและตรงตามภารกิจ 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 ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์รคั้งนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต หรือวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดั่งนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นทำได้เป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information)จึง ที่มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วยการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

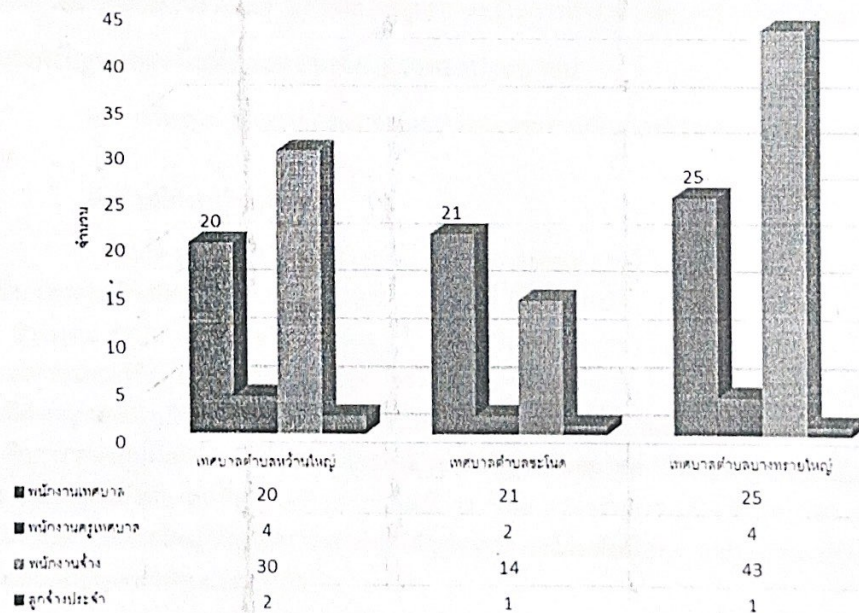
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปจากกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะแบ่งเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนรวมในการเตรียมทรัพยากรในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ยังคงเป็น ปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผน รองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือการวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมือง รองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหา มาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

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

๒. รางระบายน้ำไม่มีท่อระบายน้ำ ลำห้วย หนอง คลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมกีดขวางทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหานี้ทุกปี และบางแห่งท่อ ระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะอย่างทั่วถึง แสงสว่างไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้ เนื่องจากเป็น ช่องทางให้ขโมยหรือกลุ่มมิจฉาชีพ

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคสนองต่อความต้องการของประชาชน ในบางพื้นที่ระบบประปาเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือน แต่ก็มีปัญหาในระบบประปาหมู่บ้าน ก่อสร้างมานานหลายปีแล้ว ทำให้ถังลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี เกิดปัญหา ภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่ม 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 ที่เกินศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของบสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำนา ในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ยังไม่มีจุด



ขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจ ที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่น ๆ สร้างรายได้ให้ ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ยังต้องอาศัย งบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหา สิ่งแวดล้อม ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่ มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง อาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำนา ทำไร่ รองลงมาเป็น อาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมายก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่นั้นนี้อาจ รวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตรมาให้ความรู้ความเข้าใจในทุกด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

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

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ต้องการเพิ่มทักษะในการพัฒนาทางการเกษตร การแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร

๓. ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางการเกษตร ยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิ หน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำทำให้ไม่สามารถผลิตพืชผลได้
๓. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกกลืนจากเยาวชน

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีส่วนใหญ่มี อากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรค ใช้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคใช้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น



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

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

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

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

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

ความต้องการของประชาชน

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

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “ข้อเสียดัง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร สามารถแยกเป็น ดังนี้



๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
 ๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่มีความซับซ้อน
 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 การประชาสัมพันธ์ การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงเวลาในการทำนา คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน บกพร่องทำให้ ไม่ทราบความ ต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ บางส่วนไม่มียึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นใน การทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจาก ข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการ ส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลมีไม่เพียงพอ เนื่องจาก งบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ รายได้ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจาก พื้นที่เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ ในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดอบรมแกนนำใน ชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของ ชุมชน/หมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ส่วนในเรื่อง บุคลากรของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนา ระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้าง แรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิ บาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การ ต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั้ง ถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกเทศบัญญัติ เพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลจัดขึ้น
๒. ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว



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

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ถือว่าไม่แตกต่าง จากสภาพ ทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้าน สิ่งแวดล้อมโดยรวมภายใน เขตเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ ถูกทำลาย มีการเผาฟาง เผาซากตออ้อย ทำให้เกิดมลภาวะและเพิ่มภาวะโลกร้อน มีท่อส่งผ่านก๊าซธรรมชาติ เสี่ยงต่อการได้รับอันตรายทางกายภาพและชีวภาพ มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งทำให้มีสารพิษปนเปื้อน ทางน้ำ ดินและอากาศ มีผลเสียต่อทรัพยากรน้ำ ดิน อากาศ และสุขภาพชุมชนขาดการกำจัด การบำบัดน้ำเสีย จากบ้านเรือนและบ่อดักไขมัน 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. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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



- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณูปการ (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

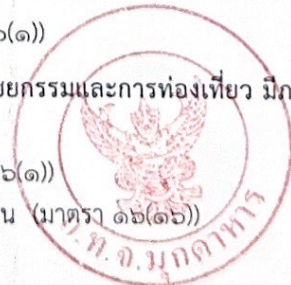
- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (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 และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการกิจที่เกี่ยวข้อง

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 มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
การกิจหลัก

- ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการสาธารณสุข ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
- ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดี สงเคราะห์ ช่วยเหลือ พัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีทักษะในวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมสู่ความเข้มแข็ง
- ๓. อนุรักษ์ พันธุ์ อนุรักษ์ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม จารีต ประเพณีที่ดั่งงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุน ด้านกีฬา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน
- ๖. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๗. จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ โดยจัดตั้งโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐาน



ภารกิจรอง

๑. พัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆที่ได้มาตรฐาน

๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก

๓. ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างและให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๔. บริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ

๕. ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำใช้อย่างเพียงพอ

๖. รณรงค์แก้ไขและป้องกันยาเสพติด บำบัด รักษา และช่วยเหลือผู้ที่ติดยา คี้นคนดีสู่ชุมชน

๗. ประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๘. ให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย

๙. ให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง

๑๐. ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๗๓ อัตรากำลัง และกำหนดใหม่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างรวม ๒๐ อัตรากำลังรวมจำนวนทั้งสิ้น ๙๓ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากในทุกส่วนงาน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

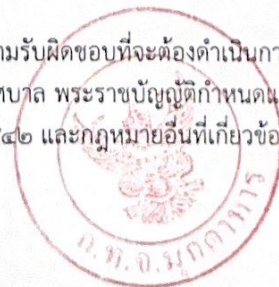
<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง พนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับ การปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการะหนัสนิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงจังใจในการพัฒนาทัศนคติคนได้ตลอดเวลา ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> รายได้น้อย ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ 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 มีทุนทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ได้แก่ ประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน ประเพณี ภาษา ศิลปะพื้นบ้าน หัตถกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเหมาะแก่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ขาดการทำงานเป็นทีม พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหาร จัดการกลุ่มที่ดี ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบการกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดี การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ใกล้เคียงและอำเภออื่น ขาดการส่งเสริมการให้ความรู้ ทักษะในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีจุดขายที่เป็น เอกลักษณ์ หรือสัญลักษณ์ของท้องถิ่น ไม่มีแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ 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 หักศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ใน การช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุ เป้าประสงค์</p> <p>๖. นโยบายเมืองน่าอยู่เทศบาลมีการกิจกรรมตาม พ.ร.บ. กระจายอำนาจ ในการจัดการทรัพยากรและพัฒนา เมืองชุมชนของตน ที่สอดคล้องกับความเป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น</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 และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</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. ขยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร และโรงงาน อุตสาหกรรมที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวัน ทำให้ไม่ สามารถ จัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการก่อให้เกิดขยะ 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

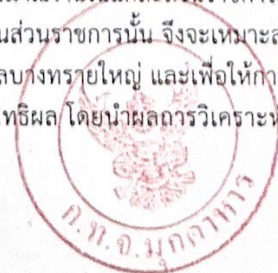


๕.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. งานพัฒนาชุมชน ๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข ๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๘. งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. งานพัฒนาชุมชน ๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข ๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗. งานการเจ้าหน้าที่ ๘. งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานสาธารณูปโภค ๓. งานออกแบบแผนและก่อสร้าง ๔. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานสาธารณูปโภค ๓. งานออกแบบแผนและก่อสร้าง ๔. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๕.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

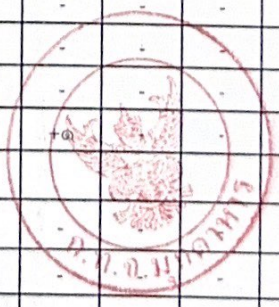
เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่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



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ชำนาญงาน (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกรปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ(ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน(ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม รับการจัดสรรอัตรา
๑๔	ครู	๔	๔	๔	๔				อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑					
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑					
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒					
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒					
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ทักษะ)	๑	๑	๑					
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒					อุดหนุน+เงิน อปท.
๒๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑					
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑					
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓	ปฏิบัติหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถตู้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๘	ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานป้องกัน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถตู้	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถน้ำ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง									
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการคลังชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๗	ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
๔๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๔	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับรถกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป									
๖๑	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๒	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖๓	ปฏิบัติหน้าที่ประจํารถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๓



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ)								
๖๔	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ(อุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
๖๕	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	ลูกจ้างประจำ								
๖๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ(อุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๖๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๓	๙๒	๙๓	๙๓	+๑๙	+๑	-	

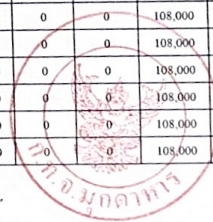


๑. ตารางค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราแห่งที่หักจะหัก			อัตราที่หักเกิน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นายวิชาญ พงษ์พันธ์	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	588,120	168,000	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	776,040	796,440	817,080	(49,010)	
ตำบลปลัก (81)																					
2	นายสมชาย วัฒนใจ	หัวหน้าสำนักงานปลัดนักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)	
3	นายสมชาย วัฒนใจ	หัวหน้าฝ่ายช่างเทคนิคบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	(37,410)	
4	นายธีรวัฒน์ พงษ์พันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)	
5	นางวิมลดา สัตย์ศรี	นิติกร	ปก./ชก	1	1	237,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	(19,800)	
6	นางธอร่า ทองโอบ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)	
7	นางสาวกัญญา ศรีวิชา	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)	
8	นายสุวิมล วัฒนใจ	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	1	1	298,440	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)	
9	นายสมชาย วัฒนใจ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง	1	1	363,480	0	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	(30,290)	
10	นายสมชาย วัฒนใจ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง	1	1	300,240	0	1	1	1	-	-	-	13,200	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,020)	
11	นายสารพินิตา นันท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง	1	1	113,280	0	1	1	1	-	-	-	4,320	4,320	4,320	117,600	121,920	126,240	(9,440)	
12	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก	1	-	0	0	-	1	1	-	-	+1	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม	
13	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
14	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
15	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
16	นายทองสาร ขาววิชา	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
17	นายสุนทร พันธุ์ระชา	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
18	นางสาววิภา ศักดิ์ลา	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
19	นายสุวิมล วัฒนใจ	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
พนักงานจ้าง																					
20	นายสุภาวดี โทษแก้ว	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	12,600	13,080	13,680	326,040	339,120	352,800	(26,120)	
21	นายสุภาวดี โทษแก้ว	พร.ชง.พัฒนาชุมชน	-	1	1	162,480	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,080	175,920	183,000	(13,540)	
22	นายบุญญา สุขุฑา	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
23	นายสุวิมล วัฒนใจ	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำหนักประตัก	-	1	1	124,440	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,480	134,760	140,160	(10,370)	



ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแทนที่กล่าวจะต้อง			อัตราค่าอัตราน เติม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
24	นางสาววิไล คำป่วน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	130,200	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,640	135,480	141,000	146,640	(10,850)
25	นายพรวิเศษ คำป่วน	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	67,680	0	1	1	1	-	-	-	2,760	2,880	3,000	70,440	73,320	76,320	(5,640)
26	นางสาวพิศุฑ ดุคนะ	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	66,000	0	1	1	1	-	-	-	2,640	2,760	2,880	68,640	71,400	74,280	(5,500)
27	นายสมศักดิ์ สุวรรณ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
28	นายอภินันท์ อุดมแก้ว	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
29	นายธีรพงศ์ ทองมุง	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
30	นายสมศักดิ์ ทองมุง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
31	นายณัฐพงษ์ ศรีวิชา	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
32	นายพรวิเศษ คำป่วน	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
33	นายสมศักดิ์ ทองมุง	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
34	นายอภินันท์ อุดมแก้ว	ปฏิบัติหน้าที่ประจำอัตราน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
35	นายสมศักดิ์ ทองมุง	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
36	นายสมศักดิ์ ทองมุง	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
37	นายอภินันท์ อุดมแก้ว	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
38	นายอภินันท์ อุดมแก้ว	ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
39	นายสมชาย ใจดวง	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถตู้รับ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
40	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
41	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
42	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
43	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
44	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานเบื้องกั้น	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
45	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถตู้รับ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
46	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถตู้รับ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
47	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถบรรทุกน้ำ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
48	-	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถบรรทุกน้ำ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
49	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
50	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม



ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กลุ่มที่ 1 (04)																				
51	นางสาวปัทมา สุขสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	475,560	0	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	490,800	506,520	522,960	(39,630)
52	นางอรุณา นันทาศรินทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	448,920	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	(37,410)
53	นางอรุณา ทองกลาง	นักวิชาการคลัง	-	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
54	นางอภิญญา อินปาว	นักวิชาการพัสดุ	-	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
55	นางอรุณรัตน์ วัฒนศิริ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	1	442,320	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	(36,860)
56	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
57	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
58	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																				
59	-	พร.นักวิชาการคลัง	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
60	-	พร. นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
61	นางสาวพิชญา ไชยแก้ว	พร. พงศ จูรการ	-	1	1	176,280	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	183,360	190,800	198,480	(14,690)
62	นางสาววิภา ทวีโต	พร. พงศ พัสตุ	-	1	1	162,600	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,200	176,040	183,120	(13,550)
63	นางสาวมาลีณี เสน่ห์	พร. พงศ จัดเก็บรายได้	-	1	1	157,800	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,160	170,760	177,600	(13,150)
64	นางสาวสุพัตรา ไชยศิริ	พร. พงศ การเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
65	นางอภิญญาณี จีอวา	ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กลุ่มที่ 2 (05)																				
66	นายวิศักร สวมมี	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
67	-	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
68	-	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
69	-	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
70	นายวิวัฒน์ อดุล	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	240,480	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,280	248,280	256,320	264,600	(20,040)
71	-	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
72	-	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																				
73	-	พร. นายช่างเขียนแบบ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเมื่อผู้ปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
74	นางสาวจิราพร บุคาพน	ผ.ช.หญิง รุจการ	-	1	1	152,400	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
75	นายวิวัฒน์ บุคาโพธิ์	ผ.ช. นายช่างไฟฟ้า	-	1	1	142,560	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,320	154,320	160,560	(11,880)
76	นายธนกร มงคลสุภา	ผ.ช. นายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
77	นายสุวิวัฒน์ แสนวิเศษ	พนักงานขับรถกระบะเจ้า	-	1	1	140,640	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,280	152,160	158,280	(11,720)
78	นายมงคล จันตศ	พนักงานขับรถกระบะ	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
79	นายเจ็ด บุณพรม	พนักงานขับรถกระบะ	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
80	นายประศักดิ์ คล่องดี	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
81	นายสมศักดิ์ สีภักดิ์	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
82	นายชวาท ทองมาหา	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
83	นายคัน วาปี	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
84	นายสุรารักษ์ ทองกลาง	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกระบะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
85	นายนิยม นามสุขี	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกระบะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
86	นายชัชวาล นพคัมพ	ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกระบะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
87		ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกระบะ	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
88		ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกระบะ	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
89		ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถกระบะ	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
90		ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
91		ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเต็ม
92	นายสมชาย วงษ์ไ	ลูกจ้างประจำ คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
93	นายสุรเชษฐ ฝั้นใจ	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
(5)		รวม		93	62	14,389,860	288,000	92	93	93	+19	+1	-	2,674,620	817,860	487,620	17,352,480	18,170,340	18,657,960	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															2,602,872	2,725,551	2,798,694	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															19,955,352	20,895,891	21,456,654	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															27.10	27.03	26.43	



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)ที่ประกาศใช้ มาประกอบการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมา รวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๐,๖๒๘,๐๑๖บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๓,๖๒๘,๐๑๖.๐๐ บาท = (๗๐,๖๒๘,๐๑๖ X ๕%) + ๗๐,๖๒๘,๐๑๖ = ๗๓,๖๒๘,๐๑๖.๐๐)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๗,๓๐๙,๔๑๖.๘๐ บาท = (๗๓,๖๒๘,๐๑๖.๐๐ X ๕%) + ๗๓,๖๒๘,๐๑๖.๐๐ = ๗๗,๓๐๙,๔๑๖.๘๐)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๑,๑๗๔,๘๘๗.๖๔ บาท = (๗๗,๓๐๙,๔๑๖.๘๐ X ๕%) + ๗๗,๓๐๙,๔๑๖.๘๐ = ๘๑,๑๗๔,๘๘๗.๖๔)

:ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบบุคลากรที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอกรับตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

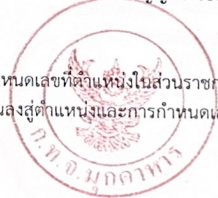
:ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น เงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๖๔๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อน ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

:ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

:ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

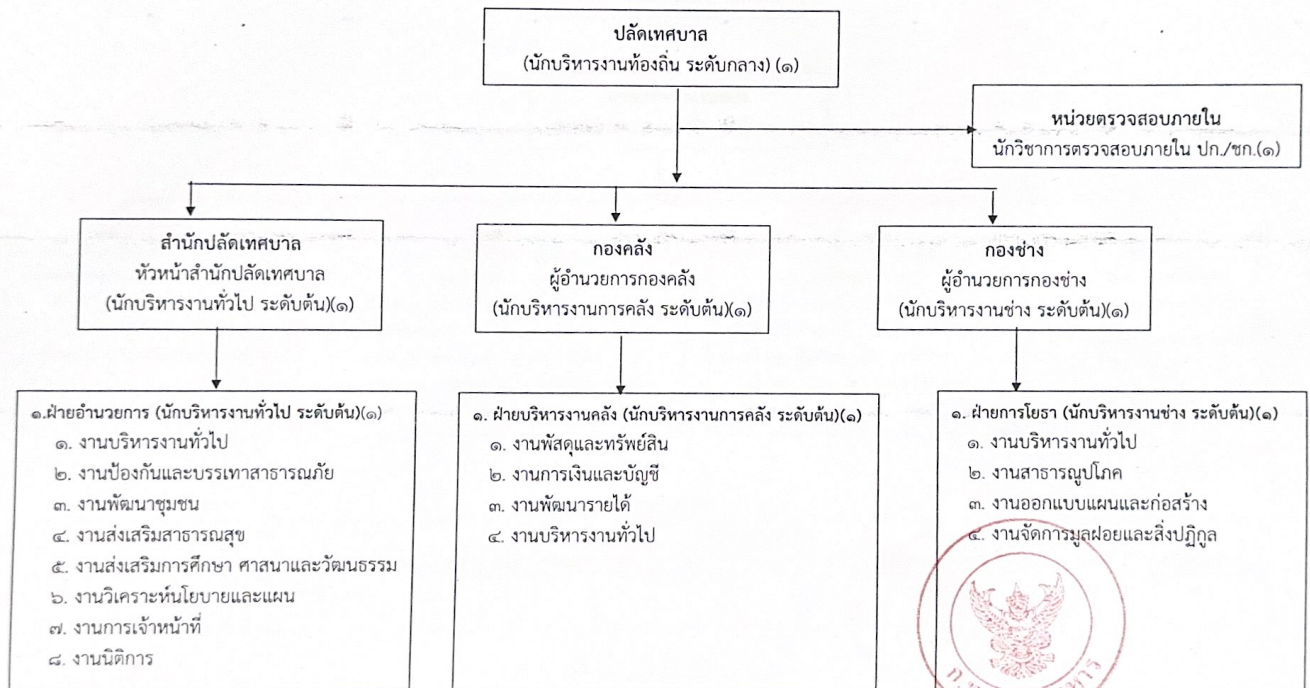
:ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ราชการ

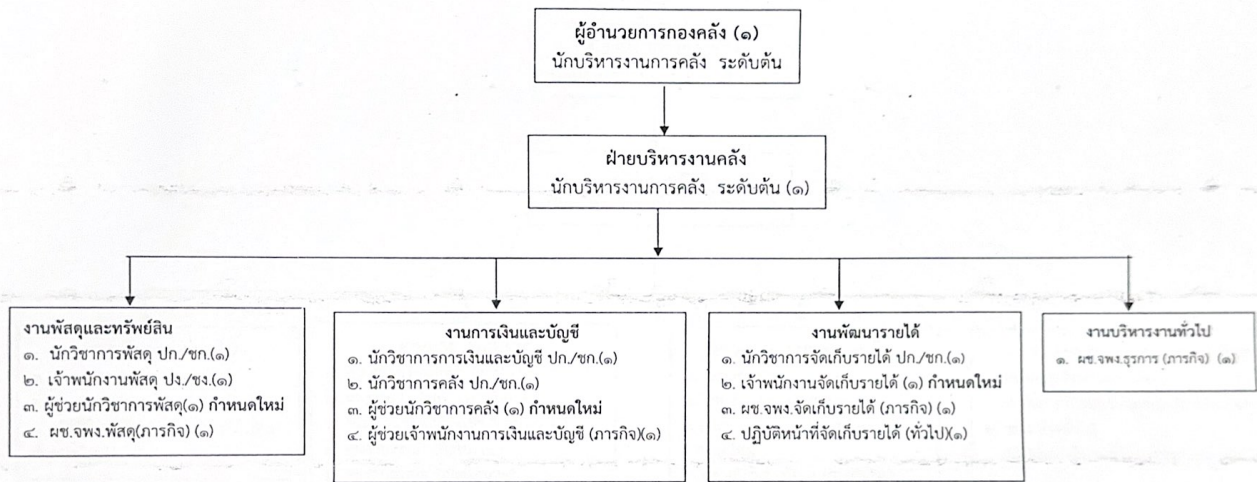


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่



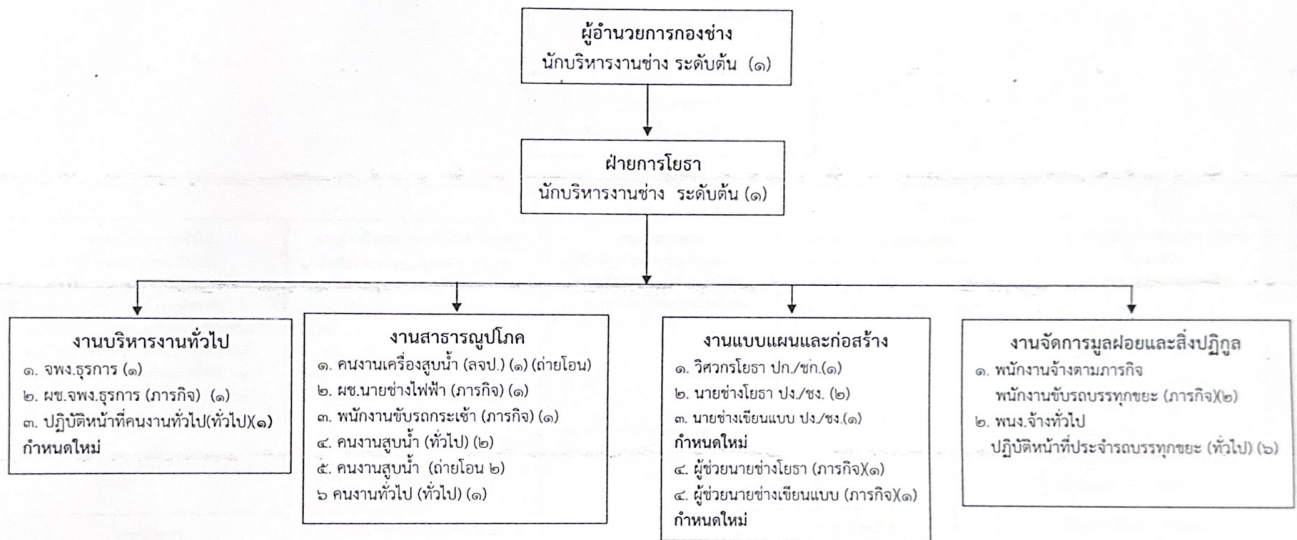
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			รวม พนักงานเทศบาล	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม พนักงานจ้าง
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๒	-	-	๑	๓	-	-	๒	-	-	-	-	-	๘	๖	๑	๙



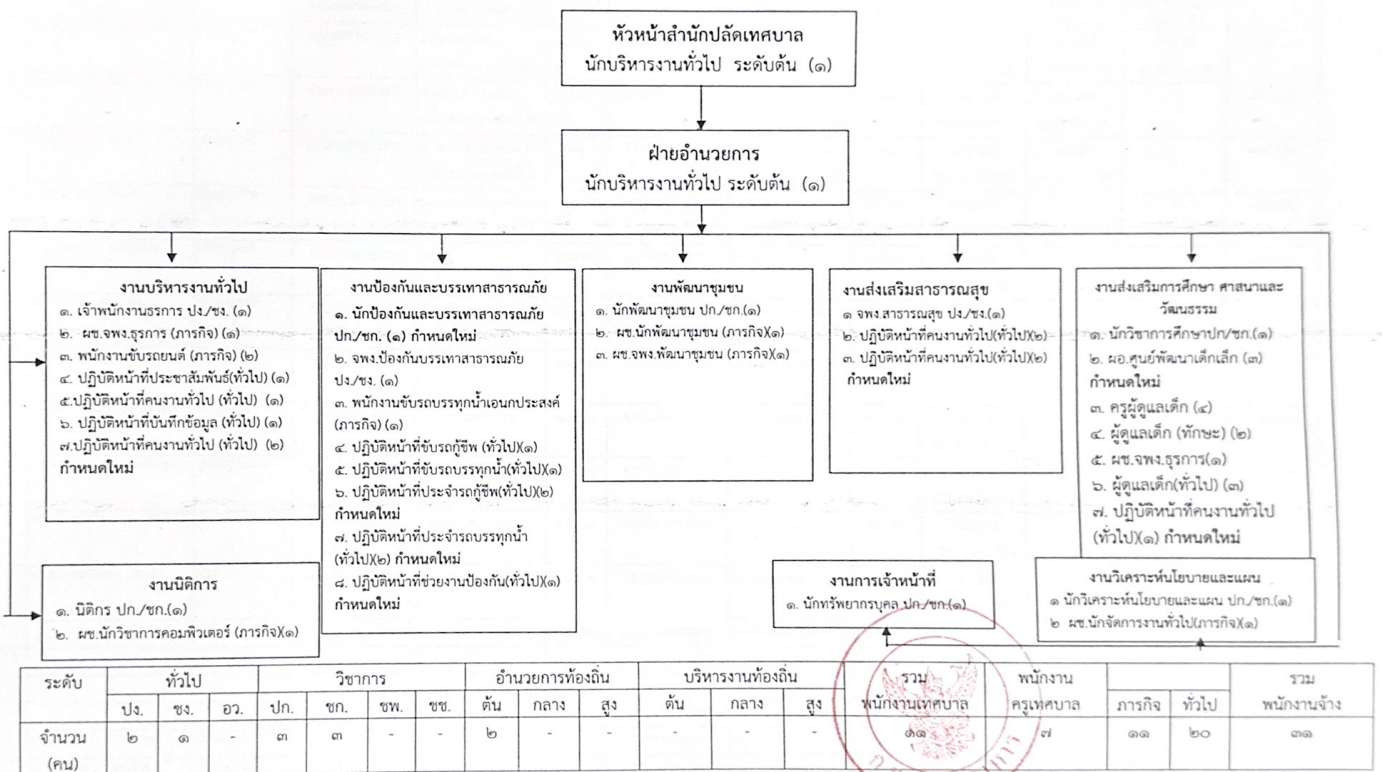
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารงานท้องถิ่น			รวม พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	รวม พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๔	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๗	๑	๑๒	๑๙



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายจันทรวชิร พรมจันทร์	ปริญญาโท	432001101001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	432001101001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	588,120 (49,010 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	756,120
2	นางสาวกณกรัตน์ ถนนอมพร	ปริญญาตรี	432012101001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	432012101001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35,770 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	471,240
3	จาเอกสยาม มโนใจ	ปริญญาตรี	432012101002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	432012101002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	466,920
4	นายธีรวัฒน์ พรมศรี	ปริญญาโท	432013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	432013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	422,640 (35,220 x 12)	-	-	422,640
5	นางปริตตา สัตย์รัตน์	ปริญญาตรี	432013105001	นิติกร	ปก./ชก.	432013105001	นิติกร	ปก./ชก.	237,600 (19,800 x 12)	-	-	237,600
6	นางอรยา ทองโสม	ปริญญาตรี	432013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	432013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	422,640 (35,220 x 12)	-	-	422,640
7	นางสาวกัญดา ศรีวิชา	ปริญญาตรี	432013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	432013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	362,640 (30,220 x 12)	-	-	362,640
8	นางสาวจันดา แสนดวงใจ	ปริญญาตรี	432013803001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	432013803001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	298,440 (24,870 x 12)	-	-	298,440
9	จาเอกประจวบ สมบัติหอม	ปริญญาตรี	432014805001	เจ้าพนักงานบริหารงานพิเศษ	ปง./ชง.	432014805001	เจ้าพนักงานบริหารงานพิเศษ	ปง./ชง.	363,480 (30,290 x 12)	-	-	363,480
10	พันจ่าเอกอรุณพล ชัยรัตน์	ปวช.	432014601001	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปง./ชง.	432014601001	เจ้าพนักงานสารณสุข	ปง./ชง.	300,240 (25,020 x 12)	-	-	300,240
11	นางสาวชนิตดา บำเงิน	ปวช.	432014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	432014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	113,280 (9,440 x 12)	-	-	113,280
12	-	-	-	-	-	432013810001	นักอำนวยการบริหารงานพิเศษ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
13	-	-	-	-	-	432015690001	ผู้ช่วยอำนวยการพัฒนาสังคม	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
14	-	-	-	-	-	432015690002	ผู้ช่วยอำนวยการพัฒนาสังคม	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
15	-	-	-	-	-	432015690003	ผู้ช่วยอำนวยการพัฒนาสังคม	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
16	นางทองสาร ขาวราช	ปริญญาโท	432016600197	ครู	คศ.2	432016600197	ครู	คศ.2	-	-	-	-
17	นางจุนเจือ พันธุ์ระหา	ปริญญาโท	432016600198	ครู	คศ.2	432016600198	ครู	คศ.2	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเหี้ยมอื่นๆ	
18	นางสาวปาย คำพิลา	ปริญญาโท	432016600229	ครู	คศ.2	432016600229	ครู	คศ.2	-	-	-	
19	นางสาวพศนา ทองจันทร์	ปริญญาโท	432016600230	ครู	คศ.2	432016600230	ครู	คศ.2	-	-	-	
20	นางสาวยุภา โทณแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	313,440 (26,120 x 12)	-	-	313,440
21	นางสาวนิลวรรณ ชินอาสา	ปริญญาตรี	-	ผย.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผย.จพง.พัฒนาชุมชน	-	162,480 (13,540 x 12)	-	-	162,480
22	นายบุญภา สุญจาทิ	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800
23	นายธัญวัฒน์ โทณแก้ว	ม.3	-	พนักงานขับรถพนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถพนักงานขับรถ	-	124,440 (10,370 x 12)	-	-	124,440
24	นางสาววิไล คำปาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	130,200 (10,850 x 12)	-	-	130,200
25	นางสาวอรุณญา จันทโคตร	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	67,680 (5,640 x 12)	-	-	67,680
26	นางสาวพิศุล อุคมะ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	66,000 (5,500 x 12)	-	-	66,000
27	นายพงศ์ศิริ สุริยวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000
28	นายณัฐ ลุปแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000
29	นายธีรพงศ์ ทองมุย	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800
30	นางสาวศิริลักษณ์ วิสาห์รัมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
31	นายณัฐพงษ์ ศรีอาจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
32	นางสาวธนัญญา โทณแก้ว	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
33	นางสาวสุกัญญา มูลพรม	ม.3	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
34	นางสาวอริยา ทองมณฑา	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานที่ประชาสัมพันธ์	-	-	ปฏิบัติงานที่ประชาสัมพันธ์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
35	นางสาวสิพลพร ภูมิชัย	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
36	นางสาววิษกรรณ ทุมคำแก้ว	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
37	นายสุริยะ จินสลด	ม.3	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
38	นายอดิศักดิ์ ภาคี	ปวส.	-	ปฏิบัติงานที่บันทึกข้อมูล	-	-	ปฏิบัติงานที่บันทึกข้อมูล	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
39	นายมานพ ใจตรง	ป.6	-	ปฏิบัติงานที่ชั้นรถกูชีพ	-	-	ปฏิบัติงานที่ชั้นรถกูชีพ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
40	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ชั้นรถบรรทุกนำ	-	-	ปฏิบัติงานที่ชั้นรถบรรทุกนำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
41	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
42	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
43	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
44	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ช่วยงานเอกสาร	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
45	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจำรถกูชีพ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
46	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจำรถกูชีพ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
47	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจำรถบรรทุกนำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
48	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจำรถบรรทุกนำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
49	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานนำทัศนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
50	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานนำทัศนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
51	นางสาวปวีณา ลุดมกัน	ปริญญาโท	432042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	432042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	475,560 (39,630 x 12)	-	-	475,560
52	นางอรอุมา วงษ์กาฬสินธุ์	ปริญญาโท	432042102002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	432042102002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	448,920 (37,410 x 12)	-	-	448,920
53	นางอรอุณา ทองกาล	ปริญญาตรี	432043202001	นักวิชาการคลัง	-	432043202001	นักวิชาการคลัง	-	416,160 (34,680 x 12)	-	-	416,160
54	นางอภิขยา อินปาว	ปริญญาตรี	432043204001	นักวิชาการพัสดุ	-	432043204001	นักวิชาการพัสดุ	-	382,560 (31,880 x 12)	-	-	382,560
55	นางสาวนันทพรญา อินเทา	ปริญญาโท	43204323001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	43204323001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	442,320 (36,860 x 12)	-	-	442,320
56	-	-	432043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	432043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
57	-	-	432044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	432044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
58	-	-	432044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	432044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
59	-	-	-	-	-	-	ผย. นักวิชาการคลัง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
60	-	-	-	-	-	-	ผย. นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
61	นางสาวพิชญา โทนแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผย. จพง ชุมการ	-	-	ผย. จพง ชุมการ	-	176,280 (14,690 x 12)	-	-	176,280
62	นางสาววิภา ทวีโคตร	ปริญญาตรี	-	ผย. จพง พัสดุ	-	-	ผย. จพง พัสดุ	-	162,600 (13,550 x 12)	-	-	162,600
63	นางสาวมาลีณี เคนศรี	ปริญญาตรี	-	ผย. จพง จัดเก็บรายได้	-	-	ผย. จพง จัดเก็บรายได้	-	157,800 (13,150 x 12)	-	-	157,800
64	นางสาวสุรภัทร ใจสุขศิริ	ปวส.	-	ผย. จพง การเงินและบัญชี	-	-	ผย. จพง การเงินและบัญชี	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
65	นางอภินันท์ ขิลวา	ม.3	-	ปฏิบัติงานนำทัศนงานรายได้	-	-	ปฏิบัติงานนำทัศนงานรายได้	-	108,000	-	-	108,000



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน (9,000 x 12)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเสริมอื่นๆ	
66	นายวัชร สมมี	ปริญญาตรี	432052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	432052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	382,560 (31,880 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	424,560
67	-	-	432052103002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	คณ	432052103002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	คณ	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 411,600
68	-	-	432054701001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	432054701001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
69	-	-	432054701002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	432054701002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
70	จาสิริเจนนวรัตน์ ทองกาล	ปริญญาตรี	432054101002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	432054101002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	240,480 (20,040 x 12)	-	-	240,480
71	-	-	432053701001	วิศวกรโยธา	ปท./ชท.	432053701001	วิศวกรโยธา	ปท./ชท.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
72	-	-	-	-	-	432054702001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
73	-	-	-	-	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
74	นางสาวจิราพร มูลพรม	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	152,400 (12,700 x 12)	-	-	152,400
75	นายกิตติศักดิ์ บุตรนำเพชร	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	142,560 (11,880 x 12)	-	-	142,560
76	นายธนกร มงคลสุภา	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
77	นายสุรียนต์ แสนวิเศษ	ปวส.	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	140,640 (11,720 x 12)	-	-	140,640
78	นายมงคล จันสัด	ป.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800
79	นายเชิด มูลพรม	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800
80	นายบรรศักดิ์ คล่องดี	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
81	นายสมศักดิ์ สิงห์ดวง	ม.3	-	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่สูบน้ำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน (9,000 x 12)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
82	นายสอาด ทองมหา	ม.6	-	ปฏิบัติงานที่สูบน้ำ	-	-	ปฏิบัติงานที่สูบน้ำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
83	นายคัน วาปี	ม.3	-	ปฏิบัติงานที่สูบน้ำ	-	-	ปฏิบัติงานที่สูบน้ำ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
84	นายอุสราวดี ทองกาล	ปวช.	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
85	นายป้อม นามสุธี	ป.6	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
86	นายวิชาเล เนาคําแหง	ม.3	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
87	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
88	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
89	-	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	-	ปฏิบัติงานที่ประจําขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
90	-	-	-	ปฏิบัติงานที่คนงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติงานที่คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
91	-	-	-	-	-	-	ปฏิบัติงานที่คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(กำหนดเงิน)
92	นายสมสมุก วงอว	ม.3	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	
93	นางสาวกนกพร คำสีแก้ว	ปริญญาตรี	432123502001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ป.ก.	432123502001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ป.ก.	218,400 (18,200 x 12)	-	-	218,400



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

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 ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งการอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุก ส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

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

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง โดยได้นำแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามหนังสือสั่งการดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการ กำหนดแนวทาง โดยแบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังนี้



๑. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานคอมพิวเตอร์ อย่างน้อยส่วนราชการละ ๑ คน เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอื่นใดทางเทคโนโลยีที่ไม่ใช่งานของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานคอมพิวเตอร์และสามารถปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงานได้

๑.๒ กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ คัดเลือกบุคลากรที่ไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานคอมพิวเตอร์ อย่างน้อยส่วนราชการละ ๑ คน เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล และให้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในหน่วยงานพัฒนากระบวนการทำงานและระบบงานให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นโดยการถ่ายทอดความรู้ต่อบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นผู้มีความรู้ด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้นได้ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

๑.๓ บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานคอมพิวเตอร์ สามารถนำผลการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลมาใช้นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต่อผู้บังคับบัญชา

๑.๔ การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้นำผลการทดสอบความรู้ด้านดิจิทัลรายบุคคลมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาโดยบุคลากรสามารถเข้ารับการทดสอบ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy) ตามแบบทดสอบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. ทางเว็บไซต์ www.ocsc.go.th/DLProject/dev-skill-dlp

๑.๕ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองทางด้านดิจิทัล และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

โดยในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลดังกล่าว ได้กำหนดกรอบ ในการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลซึ่งกำหนดให้ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากรภาครัฐ ทุกคนควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ๓ เรื่อง ซึ่งครอบคลุมความสามารถ ๔ มิติ คือ การใช้ ความเข้าใจ การสร้าง และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ประกอบด้วย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๓ ด้าน ซึ่งบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานได้แก่

๑. การใช้งานฮาร์ดแวร์(Hardware)
๒. การใช้งานระบบปฏิบัติการ
๓. การจัดการข้อมูล
๔. การสำรองข้อมูล
๕. การใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่



๖. การใช้งานคลาวด์คอมพิวติ้ง(Cloud Computing)

ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์(web browser)
๒. การสืบค้นข้อมูล
๓. การใช้งานโปรเซสเซอร์อิเล็กทรอนิกส์
๔. การใช้งานปฏิทิน
๕. การใช้งานสื่อสังคม
๖. การใช้งานโปรแกรมการสื่อสาร
๗. การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การใช้บัญชีรายชื่อบุคคล
๒. การป้องกันภัยคุกคาม
๓. การป้องกันมัลแวร์(Malware)
๔. การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย
๕. การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง

- ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัล หรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๓ ด้าน ซึ่งบุคลากรควรมีความสามารถควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การจัดการงานเอกสาร
๒. การจัดรูปแบบข้อความ
๓. การจัดการกับย่อหน้าในเอกสาร
๔. การแทรกวัตถุลงบนเอกสาร
๕. การจัดรูปแบบเอกสาร
๖. กรพิมพ์เอกสาร
๗. การตรวจทานงานเอกสาร

ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การจัดการตารางคำนวณ
๒. การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน
๓. การจัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน
๔. การพิมพ์แผ่นงาน
๕. การใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ
๖. การแทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน

ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การจัดการงานนำเสนอ
๒. การใช้งานข้อความบนสไลด์
๓. การแทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน
๔. การกำหนดการเคลื่อนไหว
๕. การตั้งค่าการนำเสนอ

ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๓ ด้าน ซึ่งบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่



๑. การใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์
๒. การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์
๓. การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ
๔. การใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ

ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การใช้โปรแกรมสร้างเว็บไซต์
๒. การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน
๓. การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ
๔. การใช้โปรแกรมจัดการทำงานของหน้าจอ
๕. การใช้โปรแกรมติดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว

ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑. การจัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัย
๒. การปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย
๓. การปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัย
๔. การจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน

๒. ด้านการปฏิบัติราชการโดยใช้ระบบงานต่าง ๆ ทางเทคโนโลยี การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ระบบงาน/โปรแกรมต่าง ๆ ทางเทคโนโลยี หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบระบบงาน/โปรแกรมแต่ละระบบควรจัดทำสื่อออนไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์วิธีการใช้งาน เพื่อให้ต้องผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบหรือผู้สนใจสามารถเข้าปศึกษาได้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และยังเป็นการป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานผิดพลาด โดยการ เผยแพร่ทางช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน ระบบสารสนเทศอื่น หรือแอปพลิเคชัน ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่ถูกจำกัดเฉพาะการใช้งานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน

๓. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลควรกำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีทักษะด้านดิจิทัลเข้ามาปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต้องการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานนักรบริหาร

๑.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๑.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร



๒. การพัฒนาเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๒.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลัง ๑ ครั้ง

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคณะต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๒.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๒.๖ สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๒.๗ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง

๓.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๓.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลัง ๑ ครั้ง

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคณะต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๓.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๓.๖ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๔. การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่/เปลี่ยนสายงาน

๔.๑ จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรี

๔.๓ จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ



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 รักสามาถรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





ประกาศเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน นั้น

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จึงขอประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗/ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประจวบ สุริยะวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลบางทรายใหญ่





ประกาศเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย และมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๔ ข้อ ๔๐๑ และข้อ ๔๐๒ ของประกาศ ก.ท.จ.มุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

(นายประจวบ สุริยธรรม)
นายกเทศมนตรีตำบลบางทรายใหญ่

