



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางปู
อำเภอเมืองฯ
จังหวัดสมุทรปราการ

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

คำนำ

เทศบาลตำบลบางปู ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางปูให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนด ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางปูตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลบางปู จึงได้วางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและ บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบางปู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	1
๒. วัตถุประสงค์.....	3
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	4
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล.....	16
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	21
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	27
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	29
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	30
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	48
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	101
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	125
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างของเทศบาล.....	191
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างของเทศบาล.....	191

๑. หลักการและเหตุผล

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะ ตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้น ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคล ในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด สำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลานาน

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือของผู้บริหารเทศบาล และงานการเจ้าหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบางปู โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางปู ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนอง การปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย ของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้อยู่ในวงเงินตามที่กฎหมายกำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางปู ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบางปู เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางปู ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ ตามมาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลป ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะไว้ ตามมาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๑๘ กล่าวคือ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ประกาศกำหนด

เทศบาลตำบลบางปูได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้อง โดยยึดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีกล่าวคือ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี แผนพัฒนาสามปี เป็นการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ โดยมีหลักคิดว่า ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหนึ่งๆ จะมีแนวทางการพัฒนาได้มากกว่าหนึ่งแนวทาง และภายใต้แนวทางการพัฒนาหนึ่งๆ จะมีโครงการ/กิจกรรม ได้มากกว่าหนึ่งโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องนำมา ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายยั่งยืน และวิสัยทัศน์ในที่สุด

การวางแผนพัฒนาสามปี จึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุ และแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่การวางแผนพัฒนาสามปี จะต้องมีความตระหนักว่า แผนพัฒนาสามปีของตนจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนา แนวทางการพัฒนาเทศบาล นโยบายการพัฒนาของจังหวัด นโยบายการพัฒนาอำเภอ และนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางปู และที่สำคัญคือการให้ประชาชนหรือประชาคมท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการด้วย ซึ่งในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลบางปูนั้น ได้มีการนำเอานโยบายในระดับต่างๆ มาเป็นกรอบเพื่อสร้างความเชื่อมโยงของการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลที่สำคัญๆ ดังนี้ คือ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ

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

สำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ยึดวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ประกอบด้วยนโยบาย ๑๑ ด้าน ได้แก่

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ยามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะ สนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความ มั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล

- การแก้ไขปัญหอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางการทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือ

เพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาลิ้นเซตแดนโดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำ ยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกลียาณมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่าง จากรัฐและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่ม ระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติปลอดพ้นจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็น ส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชน ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ ผู้ยากไร้อัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรคและไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาลที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงิน การคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ไขปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกล้ำเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกรล้ำ และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ใน

ครอบครองของผู้ที่มีใช้เกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ที่ทันสมัยแก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือ การศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีคุณธรรมตามวิชาที่สอนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษาสร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอัมบุย การปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ ต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่ค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ ก่อนที่จะพ้นกำหนด ภายในสิ้นปีนี้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จัดทำไว้ โดยนำหลักการสำคัญของการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูรณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดำเนินงานร่นนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการ

พิจารณาด้วย ทบพทวนภารกิจที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทน ดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้

๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาอย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุม ซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาระภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภท รวมถึงการดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชนด้วยวิธีการเปิดเผย โปร่งใส และเป็นมิตรต่อสภาวะแวดล้อม พร้อมกับร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทางด้านการค้าและขยาย ฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุด รวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อยและยกเลิกการยกเว้นภาษี ประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้มีฐานะการเงินดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งจำนวนสูงมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นภาระงบประมาณใน ๕ ปีข้างหน้า อันจะทำให้เลือบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศน้อยลง โดยประมวลหนี้เหล่านี้ให้ครบถ้วน หาแหล่งเงินระยะยาวมาสะสางหนี้ทั้งหมด และยืดระยะเวลาชำระ คืนให้นานที่สุดเพื่อลดภาระของงบประมาณในอนาคต

๖.๑๒ ในระยะยาวพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้ามหานคร สายสีแดงเข้ม กทม. และรถไฟฟ้ามหานคร สายสีส้ม กทม. กับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้

- ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานใน ระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงาน กำกับดูแลระบบราง เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาระบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการควบรวมกิจการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้ สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็ง สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาค โดยเร่งขับเคลื่อนตาม แผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจอ่าวไทย

- เจ้าพระยา

- แม่น้ำโขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือ หลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคม ขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด้านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และ นวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อมุ่งเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะใช้ประโยชน์จากผลการศึกษารววิจัย และพัฒนาและนวัตกรรมของไทย

ตามความเหมาะสม ในกรณีที่จำเป็นจะต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอด เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสียที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้ กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติ การรักษามูลค่าภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถ ดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้รวดเร็ว ทั้งจะ วางมาตรการทางกฎหมาย มีให้เจ้าหน้าที่หลักเลียง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน ส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และ ด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการ แทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมี ผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้อง แทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ ล้าสมัยไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้น เฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

๑๑.๒ ในระยะต่อไป จะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ

วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรปราการ (Vision)

“เมืองอุตสาหกรรมสะอาด ปลอดภัย น่าอยู่”

ภายใต้ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาพื้นที่ (Area Vision)

“เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลกับการพัฒนาเมือง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมั่นคงปลอดภัย”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) ส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้เป็นอุตสาหกรรมสะอาดที่อยู่กับชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๒) เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยให้สังคมน่าอยู่ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- ๓) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการด้าน Logistic เชื่อมโยง Supply Chain ในระบบเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยว
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
- ๕) ส่งเสริมเครือข่ายอนุรักษ์ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลกับการพัฒนาเมือง
- ๖) ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ไม่ก่อมลพิษและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (GAP)
- ๗) ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริการประชาชน และการบริหารราชการแผ่นดินด้วยระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน โดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้เพียงพอ เท่าเทียม และทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมระบบ Logistics สู่ประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าการบริการและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม ความมั่นคง พร้อมทั้งพัฒนาวิถีชีวิตประชาธิปไตยแก่ประชาชน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒.๒ กองคลัง
- ๓.๒.๓ กองช่าง
- ๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒.๕ กองวิชาการและแผนงาน
- ๓.๒.๖ กองการศึกษา
- ๓.๒.๗ กองการประปา
- ๓.๒.๘ กองช่างสุขาภิบาล
- ๓.๒.๙ กองสวัสดิการสังคม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไข

อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น .

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป เทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ประมาณ ๖๓.๕๐ ตารางกิโลเมตร มีลักษณะที่เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้ายาวขนานไปกับฝั่งทะเลด้านตะวันออกมีถนนสุขุมวิทและคลองชลประทานผ่านกลาง ตลอดพื้นที่โดยเริ่มตั้งแต่หลักกิโลเมตรที่ ๒๔.๒๕๐ บนถนนสุขุมวิทไปจนถึงหลักกิโลเมตรที่ ๕๑.๑๕๐ แบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ ส่วน คือ พื้นที่ฝั่งน้ำจืดคลองชลประทาน (ทิศเหนือ) มีรัศมีจากศูนย์กลางถนนสุขุมวิทออกไปโดยเฉลี่ยประมาณ ๒ กิโลเมตร และพื้นที่ฝั่งน้ำเค็ม มีรัศมีจากศูนย์กลางถนนสุขุมวิทไปจดทะเลโดยเฉลี่ยประมาณ ๑ กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๔ ตำบล ดังนี้

๑. ตำบลท้ายบ้าน มี ๗ หมู่บ้าน
๒. ตำบลท้ายบ้านใหม่ มี ๘ หมู่บ้าน
๓. ตำบลบางปู มี ๔ หมู่บ้าน
๔. ตำบลบางปูใหม่ มี ๑๐ หมู่บ้าน

- อาณาเขตทางทิศเหนือ ติดต่อกับเทศบาลนครสมุทรปราการ ตำบลบางเมือง ตำบลแพรกษา
- อาณาเขตทางทิศใต้ ติดต่อกับทะเล
- อาณาเขตทางทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ
- อาณาเขตทางทิศตะวันตก ติดต่อกับแม่น้ำเจ้าพระยา

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบางปู

“บางปูก้าวไกล ใส่ใจการศึกษา เพิ่มรายได้ประชา เน้นคุณค่าสังคม ระดมพัฒนาสิ่งแวดล้อม”

บางปูก้าวไกล : พัฒนาเทศบาลตำบลบางปูให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว

ใส่ใจการศึกษา : ยกระดับมาตรฐานการศึกษา และสถานศึกษาในเขตเทศบาลให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นและใกล้เคียง

เพิ่มรายได้เพื่อประชา : เพิ่มรายได้ของประชาชนในเขตเทศบาลบางปู โดยการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของชุมชนให้ผลิตสินค้าได้มาตรฐาน

เน้นคุณค่าสังคม : พัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางปูโดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ระดมพัฒนาสิ่งแวดล้อม : ศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

พันธกิจของเทศบาลตำบลบางปู

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาตำบลให้พี่น้องประชาชน อยู่เย็น เป็นสุข ได้รับการสาธารณสุขที่ดี มีคุณภาพ และส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พื้นที่เทศบาลตำบลบางปูเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ปราศจากมลพิษ โดยทำการควบคุมและเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อม มลพิษต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากแหล่งอุตสาหกรรม และส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งการเกษตรชุมชนพอเพียง และให้เป็นแหล่งพาณิชยกรรมชั้นนำ โดยการส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

พื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และเพื่อรองรับการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรม

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาทางการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่เทศบาลตำบลบางปู ส่งเสริมการเรียนรู้และยกระดับการจัดการเรียนการสอนและการกีฬาของประชาชนในตำบลให้สูงขึ้น ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดแก่หน่วยงานและชุมชน รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ป้องกันและควบคุมโรคในชุมชน เพื่อให้ได้รับบริการทางด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการรुक้ำที่สาธารณประโยชน์

เนื่องจากที่ดินในเขตเทศบาลมีประชากรแฝงเข้ามาอาศัยอยู่จำนวนมาก เพื่อประกอบอาชีพรับจ้างตามโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ และประชากรบางกลุ่มบุกรุกที่ดินสาธารณะทั้งทางบกและทางน้ำ

๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

การให้บริการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ตามตรอก ซอย ภายในเขตเทศบาลยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากเขตเทศบาลมีบริเวณกว้าง ประกอบกับประชาชนไม่ช่วยดูแลรักษา และการบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะเป็นอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งเทศบาลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้

๑.๓ ปัญหาถนนชำรุด ผิวจราจรเป็นหลุมเป็นบ่อ

เทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ ๖๓ ตารางกิโลเมตร มีถนนสายหลักและถนนซอยจำนวนมาก สภาพพื้นที่ เป็นเขตย่านโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้มีความต้องการใช้เส้นทางเพื่อการจราจร คมนาคมขนส่งค่อนข้างสูง ประกอบกับเป็นพื้นที่ราบต่ำ ทำให้น้ำทะเลท่วมถึงผิวถนน เป็นสาเหตุทำให้ผิวจราจรชำรุดเสียหาย

๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขัง

สภาพน้ำท่วมขังในเขตเทศบาล เนื่องจากพื้นที่เขตเทศบาลเป็นที่ราบลุ่ม น้ำทะเลท่วมถึงไม่สามารถระบายน้ำได้ทันต่อความต้องการของประชาชน

๑.๕ การบริการน้ำประปาของการประปานครหลวง

ยังบริการไม่ทั่วถึงในเขตเทศบาลทั้งหมด ถึงแม้เทศบาลจะมีน้ำประปาเป็นของตนเอง แต่บริการให้กับประชาชนได้จำนวนเขตพื้นที่ ๒ ตำบล คือ ตำบลบางปู และตำบลบางปูใหม่

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน

เทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ประกอบด้วยย่านชุมชนและเขตอุตสาหกรรม จากสาเหตุที่เศรษฐกิจของประเทศมีภาวะตกต่ำ ทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งถูกเลิกจ้างจากภาคอุตสาหกรรม ทำให้คนกลุ่มนี้เป็นภาระกับครอบครัวและสังคม

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

เทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่ครอบคลุม ๔ ตำบล แต่ในเขตเทศบาลมีสถานอนามัย จำนวน ๔ แห่ง ตำบลละ ๑ แห่ง และแต่ละแห่งบุคลากรด้านพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอกับจำนวนความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการ ทำให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึงและล่าช้า ประกอบกับเทศบาลต้องประสบปัญหาด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือบริเวณที่อยู่ใกล้เคียง ขาดความรู้ความเข้าใจถึงหลักการสาธารณสุขพื้นฐานที่ดีพอ

๓.๒ ปัญหาชุมชนแออัด

เทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขตโรงงานอุตสาหกรรม ย่านธุรกิจการค้า ซึ่งมีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนทุกภูมิภาคอพยพเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และอาศัยอยู่ตามชุมชนต่างๆ ในลักษณะของประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก

๓.๓ ปัญหาชุมชน

เขตเทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่เขตชุมชนหนาแน่นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเสีย และกลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงที่เป็นพาหะนำโรค

๓.๔ ปัญหาประชาชนละเลยต่อวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางปูพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยพื้นที่อุตสาหกรรม ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ส่วนหนึ่งอพยพมาจากต่างจังหวัดเพื่อเข้ามาประกอบอาชีพตามโรงงานอุตสาหกรรม และอีกส่วนหนึ่งเป็นประชาชนในท้องถิ่นโดยกำเนิด ประชากรเหล่านี้มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่แตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม จารีตประเพณี แต่ก็สามารถผสมกลมกลืนได้ ประกอบกับเทศบาลตำบลบางปูอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นแหล่งความเจริญในทุกๆ ด้านประชาชนได้รับวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา โดยไม่สนใจวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอันดีงามที่มีอยู่

๓.๕ ปัญหาเด็ก เยาวชน และประชาชนยังได้รับการศึกษาไม่ทั่วถึง และชุมชนไม่เข้มแข็ง

ประชาชนในเขตเทศบาลยังได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ทั่วถึง และสวัสดิการในด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ตลอดจนการกีฬา และสันทนาการเด็ก เยาวชน ไม่ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม รวมทั้งความต้องการทางด้านการพัฒนาของเด็กทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับภูมิปัญญาในท้องถิ่นยังไม่ได้รับการส่งเสริม

๓.๖ ปัญหาเทศบาลไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่สวนสาธารณะ ๖ แห่ง กระจายอยู่ตามเขตเทศบาล แต่ยังไม่เพียงพอกับจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ประกอบกับพื้นที่ส่วนใหญ่ของเขตเทศบาลเป็น โรงงานอุตสาหกรรม เทศบาลไม่มีที่ดินเปล่าเป็นของตนเองในการจัดทำสวนสาธารณะ หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้ประชาชนใช้บริการ

๓.๗ ปัญหายาเสพติด แพร่ระบาดในชุมชน

พื้นที่ในเขตเทศบาลหลายแห่งเป็นชุมชนแออัด ประกอบกับปัญหายาเสพติดกำลังแพร่ระบาดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่อ่อนไหวชักจูงให้ติดยาเสพติดได้ง่าย

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ของเทศบาล

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาล ยังไม่เข้าใจถึงภาระหน้าที่ของเทศบาลในด้านระเบียบกฎหมายเมื่อเกิดปัญหาทำให้การประสานงานระหว่างเทศบาลกับประชาชนไม่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่

๔.๒ ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอและยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง หรือที่ได้รับมอบหมาย ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ทำให้ ผลงานไม่บรรลุจุดมุ่งหมายเท่าที่ควร

๔.๓ ปัญหาประชาชนขาดความสนใจทางการเมือง

ประชาชนไม่สนใจในการปกครองขององค์กรปกครองท้องถิ่น รูปแบบเทศบาลไม่สนใจร่วมกิจกรรมทางการเมือง

๔.๔ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามระเบียบฯ

เนื่องจากปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจยังไม่มีทิศทางที่ดีขึ้น สถานประกอบการ และนิคมอุตสาหกรรม บางแห่งประสบภาวะขาดทุน และเลิกกิจการ

๔.๕ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ

เทศบาลมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในสำนักงานเพียงพอระดับหนึ่งเท่านั้นซึ่งหากจะนำไปใช้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ ยังไม่เพียงพอสำหรับที่จะให้บริการหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงเท่าที่ควร

๔.๖ ปัญหาความปลอดภัยของประชาชน

เนื่องจากเขตเทศบาลเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของประชากร และความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ และสนามบินนานาชาติแห่งที่ ๒ ของประเทศในอนาคต และนอกจากจะมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากแล้ว ยังมีหมู่บ้านจัดสรร ชุมชนเกิดขึ้นใหม่มีการใช้ถนนในปริมาณมาก ทำให้สภาพถนนชำรุดเสียหาย ก่อให้เกิดปัญหาการจราจรและเกิดความไม่สะดวกในการสัญจร ทำให้ประชาชนประสบอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยรวม

๔.๗ ปัญหาการป้องกันและระงับอัคคีภัยไม่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่ ๖๓.๕ ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมและแหล่งชุมชนแออัด

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาน้ำเสีย

เทศบาลตำบลบางปู มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและการขยายตัวของชุมชนที่อยู่อาศัย ทำให้มีปริมาณน้ำเสียจำนวนมาก น้ำทิ้งปัจจุบันมีท่อระบายน้ำ คูคลองต่าง ๆ เป็นแหล่งรองรับน้ำเสียสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอยจากโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชน น้ำในคลองเป็นสีดำ และเน่าเหม็น ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป

๕.๒ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะ

เทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่ควบคุม ๔ ตำบล และเป็นพื้นที่ชุมชน และโรงงานอุตสาหกรรมทำให้ปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลสูงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

๕.๓ ปัญหาสภาวะแวดล้อมด้านมลพิษ

สภาวะแวดล้อมด้านมลพิษทางอากาศ และทางเสียง สารมลพิษเป็นตัวการสำคัญ อย่างหนึ่งในการรบกวน และทำลายสุขภาพของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล เทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่ 63.5 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยเขตอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ที่พักอาศัย สถานศึกษา มลพิษส่วนใหญ่มาจากโรงงานอุตสาหกรรมและยานพาหนะที่สัญจรไปมา โดยท่อไอเสียของรถยนต์ ควั่นดำ และสารตะกั่ว นอกจากนี้ เป็นพวกฝุ่นละอองที่มีอนุภาคเล็ก ๆ ลอยฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศ สาเหตุมาจากการก่อสร้างถนนหรืออาคารด้วยความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

๑. สาขาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ให้ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะตาม ถนน ตรอก ซอย มีเพียงพอ
- ถนนในเขตเทศบาลอยู่ในสภาพเดินทางสะดวก
- มีระบบน้ำประปาที่มีคุณภาพ บริการทั่วถึง
- มีสะพานและทางเท้าตามชุมชนต่างๆ อย่างทั่วถึง

๒. สาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- ขจัดปัญหาขยะในเขตเทศบาลและรักษาความสะอาดบนท้องถนน
- ลดมลภาวะจากโรงงานอุตสาหกรรม
- พื้นที่พักอาศัย เขตอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม มีพื้นที่สีเขียวเพื่อการพักผ่อนในสัดส่วนที่เหมาะสม

๓. สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ประชาชนในเขตเทศบาลมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี
- มีการพัฒนาเครือข่ายชุมชน และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- มีการขยายโครงข่ายร้านค้าชุมชนอย่างทั่วถึง
- มีการพัฒนาการท่องเที่ยว ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ท้องถิ่น
- มีการสนับสนุนกลุ่มออมทรัพย์ และกองทุนหมุนเวียนในชุมชน

๔. สาขาการพัฒนาสังคม

- ให้มีการจัดตั้งสถานีนอนมัยให้ทั่วถึง เพียงพอต่อการใช้บริการของประชาชนในพื้นที่
- ส่งเสริมการพัฒนาอนามัยและโภชนาการ
- ให้บริการด้านสุขภาพ เน้นการป้องกันมากกว่าการรักษาพยาบาล
- ให้มีอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยในชุมชน

๕. สาขาพัฒนาการเมืองการบริหาร

- บุคลากรมีศักยภาพทุกระดับ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
- บุคลากรมีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตนอย่างสุจริต
- มีกลไกและกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และการตัดสินใจ
- ให้มีการจัดฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้นำชุมชนให้มีศักยภาพสามารถสร้างกระบวนการ

เรียนรู้ในชุมชนของตนเองได้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

จากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางปูตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ เมื่อนำมาจำแนกเป็นภารกิจ/หน้าที่ของเทศบาลตำบลบางปูได้ ๗ ด้าน ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทอผ้าไหมของราษฎร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลบางปู มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลมีโรงพยาบาลลูกเงิน สำหรับให้บริการประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๒. เทศบาลมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่

ผ่านการอบรมจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. เทศบาลสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยให้ส่งเสริมให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการผ่านตู้แดง และเว็บไซต์ของเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การเรียกใช้บริการรถพยาบาลฉุกเฉินไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์
๒. มีการสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยบ่อยครั้ง ส่งผลให้งานไม่มีความต่อเนื่อง
๓. เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง
๔. เขตพื้นที่เทศบาลเป็นแหล่งอุตสาหกรรม มีโรงงานแหล่งผลิตหลายประเภท ส่งผลให้มี ย้ายเข้า-ย้ายออกของประชาชนตลอด ทำให้การป้องกันรักษาความสงบค่อนข้างเป็นไปได้ยาก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีการสนับสนุนและเชื่อมโยงเครือข่ายงานป้องกันฯ ระหว่างท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้การจัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งศูนย์ อป.พร.
๓. มีการจัดการฝึกอบรมขยายเครือข่าย อป.พร. เป็นการส่งเสริมการจัดระเบียบของสังคม

อุปสรรค (Threat = T)

๑. เทศบาลมีพื้นที่รับผิดชอบหลายตำบล หลายหมู่บ้าน บางครั้งอาจเกิดความล่าช้าในการให้บริการ
๒. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถดำเนินการในการรักษาความสงบเรียบร้อยได้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๓. การประสานงานเครือข่ายของหมู่บ้านไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลมีถนนสายหลักผ่าน และการสัญจรไปมาสะดวก
๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการสนับสนุนการท่องเที่ยว
๓. พื้นที่ของเทศบาลมีความหลากหลาย เป็นแหล่งที่ตั้งของตลาด

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณที่มีจำกัด
๒. ไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

๓. โครงการบางโครงการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก
๒. มีการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในการดำเนินการด้านต่างๆ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชน

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การดำเนินการไม่มีความต่อเนื่อง ประกอบกับเศรษฐกิจมีความผันผวน
๒. ประชาชนไม่มีแหล่งเงินทุนการบริหารจัดการ และขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ
๓. งบประมาณในการจัดตั้งตลาด และส่งเสริมการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณในการ

ดำเนินการเป็นจำนวนมาก และต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารเทศบาลมีนโยบายสนับสนุนแนวทางและกำหนดนโยบายในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนขาดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. สังคมที่เปลี่ยนไปทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
๓. การจัดตั้งเครือข่ายสิ่งแวดล้อมระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง และไม่ต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญ และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด
๒. กระแสสังคมปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งในส่วนภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทางด้านสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณของท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลกระทบให้การดำเนินการในการฟื้นฟู

สิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ประชาชนในพื้นที่ยังรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมดั้งเดิมไว้
๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. มีวัดวาอารามที่เก่าแก่ในพื้นที่
๔. เทศบาลมีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กในสังกัด

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. กระแสโลกาภิวัตน์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของคนท้องถิ่น ทำให้หลงลืมวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น
๓. เยาวชนไม่หวงแหนซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับการสนับสนุนด้านการอนุรักษ์จากหน่วยงานระดับจังหวัดและระดับอำเภอ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ มีการส่งเสริมให้ท้องถิ่นอนุรักษ์ไว้ซึ่งจารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่สืบไป
๓. ได้รับความร่วมมือจากท้องถิ่นใกล้เคียงในการสานต่อ สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมดั้งเดิม ละเลย ไม่เห็นความสำคัญขาดสืบสานและต่อยอด
๒. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การดำเนินการขาดความต่อเนื่อง
๓. ประชาชนขาดความสนใจ และไม่ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๒. เทศบาลมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน
๓. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ประชาชนเห็นความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด สนับสนุนและถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการเอง

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารงาน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ภาคส่วนที่จะต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก และความตั้งใจจริงจึงจะบังเกิดผลสำเร็จ
๓. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

หน้า ๒๖
๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางปู วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๗. จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๘. จัดให้มีไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๙. จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๑๑. การจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๑๓. การดูแลและควบคุมอาคารและการก่อสร้างอาคาร
๑๔. การจัดให้มีและควบคุมดูแลตลาด
๑๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโรงฆ่าสัตว์
๑๖. การจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุนในด้านการศึกษาทุกระดับ
๑๗. การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการ

รักษาพยาบาล

๑๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา
๑๙. การควบคุมป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒๐. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ

และผู้ด้อยโอกาส

๒๑. การจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒๒. การสนับสนุนและส่งเสริมโครงการต่างๆ ที่ต่อต้านยาเสพติดทุกชนิด
๒๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการเกษตร
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมการทามาหากินของราษฎร

หน้า ๒๗

๘. จัดให้มีตลาด

๙. จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๑๐. การสังคมสงเคราะห์

๑๒. การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๓. การส่งเสริมการกีฬา

๑๔. ควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๑๕. การผังเมือง

๑๖. การจัดการและควบคุมดูแลที่อยู่อาศัยของราษฎร

๑๗. การสนับสนุนและส่งเสริมการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

๑๘. การสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สำหรับการเฝ้าระวังสาธารณภัยในเขตเทศบาล

๑๙. การสนับสนุนเทศาภิบาลและส่งเสริมการลงทุนภายในเขตเทศบาล

๒๐. การควบคุมดูแลการเลี้ยงสัตว์

๒๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาการพิทักษ์รักษาคนเจ็บป่วย

๒๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสุสานหรือฌาปนสถาน

๒๓. การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง ตลอดจนให้ความรู้แก่ประชาชนในการใช้เครื่องมือในการดับเพลิงเบื้องต้น

๒๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒๕. การสนับสนุนการจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๙ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองการประปา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๒๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในแต่ละกองของเทศบาลตำบลบางปูต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลฯ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลจะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ในสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรฯ - งานรักษาความสงบเรียบร้อยฯ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ/สารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรฯ - งานรักษาความสงบเรียบร้อยฯ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ/สารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดรายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดรายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๓ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานแผนงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข 1 - งานศูนย์บริการสาธารณสุข 2 ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานแผนงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข 1 - งานศูนย์บริการสาธารณสุข 2 ๔.๓ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	
๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น ๕.๓ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานธุรการ/สารบรรณ ๕.๔ ฝ่ายนิติการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติกรรมสัญญา	๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น ๕.๓ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานธุรการ/สารบรรณ ๕.๔ ฝ่ายนิติการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติกรรมสัญญา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๖.๓ ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนและโครงการ - งานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ *หน่วยศึกษานิเทศก์ ๑. งานบริหารวิชาการ ๒. งานนิเทศการศึกษา โรงเรียน ฝ่ายวิชาการ ๑. งานวิชาการ - บริหารหลักสูตร - ส่งเสริมวิชาการ - ศูนย์สื่อ - วัดผล ประเมินผล	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๖.๓ ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนและโครงการ - งานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ *หน่วยศึกษานิเทศก์ ๑. งานบริหารวิชาการ ๒. งานนิเทศการศึกษา โรงเรียน ฝ่ายวิชาการ ๑. งานวิชาการ - บริหารหลักสูตร - ส่งเสริมวิชาการ - ศูนย์สื่อ - วัดผล ประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ฝ่ายบริหาร ๑. งานบุคลากร - พัฒนาและสวัสดิการบุคลากร - ทะเบียนบุคลากร - ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ๒. งานธุรการ การเงินและพัสดุ - การเงินและบัญชี - สารบรรณ - ทะเบียนข้อมูล - พัสดุ ครุภัณฑ์ - แผนและงบประมาณ ฝ่ายปกครอง ๑. งานอาคารสถานที่ - การวางแผนด้านอาคาร และสถานที่ - ความสะอาดและสุขาภิบาล - การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ๒. งานความสัมพันธ์กับชุมชน - ประชาสัมพันธ์ - บริการชุมชน ฝ่ายบริการ ๑. งานกิจการนักเรียน - กิจกรรมนักเรียน - สร้างเสริมวินัยและคุณธรรม - สภานักเรียน - แนะนำ - กิจกรรมสหกรณ์	ฝ่ายบริหาร ๑. งานบุคลากร - พัฒนาและสวัสดิการบุคลากร - ทะเบียนบุคลากร - ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ๒. งานธุรการ การเงินและพัสดุ - การเงินและบัญชี - สารบรรณ - ทะเบียนข้อมูล - พัสดุ ครุภัณฑ์ - แผนและงบประมาณ ฝ่ายปกครอง ๑. งานอาคารสถานที่ - การวางแผนด้านอาคาร และสถานที่ - ความสะอาดและสุขาภิบาล - การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ๒. งานความสัมพันธ์กับชุมชน - ประชาสัมพันธ์ - บริการชุมชน ฝ่ายบริการ ๑. งานกิจการนักเรียน - กิจกรรมนักเรียน - สร้างเสริมวินัยและคุณธรรม - สภานักเรียน - แนะนำ - กิจกรรมสหกรณ์	
๗. กองการประปา ๗.๑ งานธุรการ ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานประปา - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ ๗.๓ ฝ่ายผลิตและบริการ	๗. กองการประปา ๗.๑ งานธุรการ ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานประปา - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ ๗.๓ ฝ่ายผลิตและบริการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๘. กองช่างสุขาภิบาล ๘.๑ งานธุรการ ๘.๒ ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย ๘.๓ ฝ่ายจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุเหลือใช้ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานเครื่องกลและซ่อมบำรุง	๘. กองช่างสุขาภิบาล ๘.๑ งานธุรการ ๘.๒ ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย ๘.๓ ฝ่ายจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุเหลือใช้ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานเครื่องกลและซ่อมบำรุง	
๙. กองสวัสดิการสังคม ๙.๑ งานธุรการ ๙.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง ๙.๓ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๙.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมสตรีและคนชรา	๙. กองสวัสดิการสังคม ๙.๑ งานธุรการ ๙.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง ๙.๓ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๙.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมสตรีและคนชรา	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	

***หน่วยศึกษานิเทศก์ (กองการศึกษา)**

เทศบาลได้กำหนดภารกิจของกองการศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ฝ่าย และหน่วยศึกษานิเทศก์ ตั้งขึ้นเป็นส่วนราชการระดับกองและโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน ออกเป็น ๓ ฝ่าย ครอบคลุมงานโรงเรียน ๖ งาน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางปูวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ

เวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	2	2	2	2	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง	5	5	5	5	-	-	-	
งานเลขานุการผู้บริหารและรัฐพิธี								
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง	3	3	3	3	-	-	-	
งานกิจการสภา								
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก/ชก	4	4	4	4	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว								
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ระดับ ปก/ชก	2	2	2	2	-	-	-	
จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ระดับ ปง/ชง	8	8	8	8	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับ ปก/ชก	4	4	4	4	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับ ปง/ชง	6	6	6	6	-	-	-	
งานรักษาความสงบเรียบร้อย								
นักจัดการงานเทศกิจ ระดับ ปก/ชก	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ระดับ ปง/ชง	3	3	3	3	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
จนท.บริหารงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
จนท.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พจน.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
จนท.ป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานวิทยุ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	2	2	2	2	-	-	-	
ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	3	3	3	3	-	-	-	
ผช.นักจัดการงานทะเบียนฯ	2	2	2	2	-	-	-	
ผช.นักจัดการงานเทศกิจ	4	4	4	4	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	7	7	7	7	-	-	-	
ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.เทศกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
เนง.ขับรถยนต์	5	5	5	5	-	-	-	
เนง.ดับเพลิง	18	28	28	28	+10	-	-	กำหนดเพิ่ม
เนง.วิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
เนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	3	3	-	-	-	
เนง.เทศกิจ	7	10	10	10	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>พนักงานทั่วไป</u>								
พจน.ขับรถยนต์	7	7	7	7	-	-	-	
พจน.ดับเพลิง	25	45	45	45	+20	-	-	กำหนดเพิ่ม
พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
พจน.เทคนิค	20	30	30	30	+10	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
จพง.ธุรการ ระดับ ปง/ชง	3	3	3	3	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก/ชก	5	6	6	6	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
จพง.การเงินและบัญชี ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปก/ชก	3	5	5	5	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
จพง.พัสดุ ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานผลประโยชน์								
จพง.จัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก/ชก	1	3	3	3	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
จพง.จัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
งานเร่งรัดรายได้								
จพง.จัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานแผนที่ภาษี								
นักวิชาการคลัง ระดับ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
งานเร่งรัดรายได้								
จพง.การคลัง ระดับ ปง/ชง	3	3	3	3	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ระดับ ปง/ชง	-	2	2	2	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานทะเบียนทรัพย์สิน								
นักวิชาการคลัง ระดับ ปก/ชก	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
จนท.ทะเบียนทรัพย์สิน	5	5	5	5	-	-	-	ว่างให้ยุบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พจน.ชัยรัตนยงค์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.นวช.การเงินและบัญชี	4	5	5	5	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นวช.พัสดุ	3	4	4	4	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นวช.การคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นวช.จัดเก็บรายได้	2	3	3	3	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	8	8	8	8	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	1							
ประเภทผู้มีทักษะ								
ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีอา	1	1	1	1	-	-	-	
จนท.ทะเบียนทรัพย์สิน	2	2	2	2	-	-	-	
จนท.สำรวจข้อมูล	5	8	8	8	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พจน.ชัยรัตนยงค์	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
จนท.ทะเบียนทรัพย์สิน	3	3	3	3	-	-	-	
จนท.สำรวจข้อมูล	3	3	3	3	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ธุรการ ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานวิศวกรรม								
วิศวกรโยธา ระดับ ปก/ชก	3	3	3	3	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ปง/ชง	5	5	5	5	-	-	-	
งานสถาปัตยกรรม								
สถาปนิก ระดับ ปก/ชก	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
งานผังเมือง								
นักผังเมือง ระดับ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ระดับ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
วิศวกรโยธา ระดับ ปก/ชก	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
งานเครื่องจักรกล								
นายช่างเครื่องกล ระดับ ปง/ชง	3	3	3	3	-	-	-	
งานสวนสาธารณะ								
พง.สวนสาธารณะ ระดับ ปง/ชง	2	2	2	2	-	-	-	
งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ								
นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง/ชง	3	3	3	3	-	-	-	
รถจ้างประจำ								
เนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
เนสวน	3	3	3	3	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ระเทศวิชาวชิพเฉพาะ								
ช.วิศวกรโยธา	2	2	2	2	-	-	-	
ช.สถาปนิก	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นายช่างไฟฟ้า	6	6	6	6	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	5	5	5	5	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	7	7	7	7	-	-	-	
ผช.นายช่างเครื่องกล	3	3	3	3	-	-	-	
ผช.นายช่างเขียนแบบ	2	2	2	2	-	-	-	
ผช.จพง.สวนสาธารณะ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
พнг.ขับรถยนต์	5	5	5	5	-	-	-	
พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	4	4	4	4	-	-	-	
พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	6	6	6	6	-	-	-	
พнг.ขับรถยนต์	4	4	4	4	-	-	-	
คนงาน	45	70	70	70	+25	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.ช่างไม้	2	2	2	2	-	-	-	
ผช.ช่างไฟฟ้า	13	13	13	13	-	-	-	
ผช.ช่างปูน	3	3	3	3	-	-	-	
พнг.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	7	7	7	7	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองสาธารณสุข (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
จพง.ธุรการ ระดับ ปง./ขง.	2	2	2	2	-	-	-	
จพง.การเงินและบัญชี ระดับ ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.พัสดุ ระดับ ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานแผนสาธารณสุข								
นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ระดับ ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานรักษาความสะอาด								
นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ปก./ชก.	1	3	3	3	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
จพง.สาธารณสุข ระดับ ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
งานศูนย์บริการสาธารณสุข1								
นายแพทย์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
แพทย์แผนไทย ระดับ ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ทันตแพทย์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
พยาบาล ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
จพง.ทันตสาธารณสุข ระดับ ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ธุรการ ระดับ ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
งานศูนย์บริการสาธารณสุข2								
พยาบาล ระดับ ปก./ชก.	3	3	3	3	-	-	-	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
ทันตแพทย์								
ทันตแพทย์ ระดับ ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ทันตแพทย์ ระดับ ปง./ขง.	1	1	1	1	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพ								
นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก.	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาล ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ								
นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พยาบาล ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข ระดับ ปจ./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
งานเผยแพร่และฝึกอบรม								
นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนง.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
นักรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทวิชาชีพ								
ผช.พยาบาลวิชาชีพ	1	3	3	3	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
พนง.ตรวจโรคสัตว์	1	3	3	3	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล	2	3	3	3	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	3	3	3	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.แพทย์แผนไทย	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.สัตว์แพทย์	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	3	3	3	3	-	-	-	
ผช.จพง.สาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	2	3	3	3	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.จพง.ธุรการ	5	8	8	8	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	5	6	6	6	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	11	14	14	14	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานงาน	175	175	175	175	-	-	-	
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	3	3	3	3	-	-	-	
ารโรง	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พณ.ชัยรถยนต์	2	4	4	4	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารทั่วไป								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ/สารบรรณ								
จพง.ธุรการ ระดับ ปง./ชง.	3	3	3	3	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปก./ชก.	4	4	4	4	-	-	-	
งานจัดทำงบประมาณ								
นักวิชาการคลัง ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายนิติการ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์								
นิติกร ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
งานตราทศบัญญัติ								
นิติกร ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
งานนิติกรรมและสัญญา								
นิติกร ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานบริการและเผยแพร่วิชาการ								
นักประชาสัมพันธ์ ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ประชาสัมพันธ์ ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น								
นักประชาสัมพันธ์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ประชาสัมพันธ์ ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
งช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	4	4	4	-	-	-	
งช.นักประชาสัมพันธ์	6	7	7	7	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
งช.นิติกร	3	3	3	3	-	-	-	
งช.จพง.ธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนง.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนง.ขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้บริหารการศึกษา ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
งานโรงเรียน								
นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
งานกิจการนักเรียน								
นักสหนทาการ	1	1	1	1	-	-	-	
งานการศึกษาปฐมวัย								
นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา								
บรรณรักษ์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพ.ห้องสมุด ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
นักสหนทาการ	1	1	1	1	-	-	-	
งานกีฬาและนันทนาการ								
นักสหนทาการ	2	2	2	2	-	-	-	
จพ.ศูนย์เยาวชน ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
จพ.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและโครงการ								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานแผนและโครงการ								
นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
จพ.ธุรการ	7	4	4	4	-3	-	-	ยุบเลิก 3 อัตรา
งานงบประมาณ								
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพ.การเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.	5	3	3	3	-2	-	-	ยุบเลิก 2 อัตรา
จพ.พัสดุ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยศึกษานิเทศก์								
ศึกษานิเทศก์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ลูกจ้างประจำ								
จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ประเภทผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา								
พจน.จ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.จพง.ธุรการ	5	5	5	5	-	-	-	
ผช.นักวิชาการศึกษา	6	8	8	8	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นักสันทนากการ	7	7	7	7	-	-	-	
ผช.บรรณารักษ์	3	3	3	3	-	-	-	
ผช.จพง.ห้องสมุด	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	3	3	3	3	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
โรงเรียนเทศบาล 1 (บางปูใหม่)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.1-คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
รอง ผอ.สถานศึกษา คศ.1-คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริการ								
ครูผู้ปฏิบัติการสอน								
ครู คศ.1-คศ.4	13	13	13	13	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	3	3	3	3	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจการ)								
กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ								
ผช.จพง.การเงิน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล								
ผช.จพง.ธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน								
ผช.จพง.โภชนาการ	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา								
ผช.จพง.คอมพิวเตอร์	1	1	1	1	-	-	-	
ประเภทมีคุณวุฒิ								
ผช.บรรณารักษ์	1	-	-	-	-1	-	-	ตัดโอนไปกอง
ผู้ช่วยครู	5	14	14	14	+9	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ช่วยครู	4	-	-	-	-4	-	-	ยุบเลิก
ครูผู้ดูแลเด็ก เด็กอนุบาลและปฐมวัย	2	-	-	-	-2	-	-	ยุบเลิก 2 อัตรา
ครูผู้ดูแลเด็ก เด็กอนุบาลและปฐมวัย	1	-	-	-	-1			ตัดโอนไป ศพด.
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนาง.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
โรงเรียนเทศบาล 2 (บางปู)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.1-คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.1-คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริการ								
ครูผู้ปฏิบัติการสอน								
ครู	4	4	4	4	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจการ)								
กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ								
ผช.จพง.การเงิน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จนท.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล								
ผช.จพง.ธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน								
ผช.จพง.โภชนาการ	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา								
ผช.จพง.คอมพิวเตอร์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.บรรณารักษ์	1	-	-	-	-	-	-	ตัดโอนไปกอง
ผู้ช่วยครู	13	23	23	23	+10	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ช่วยครู	2	-	-	-	-2	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
นาง.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	
นสวน	1	1	1	1	-	-	-	
นางงาน	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
โรงเรียนเทศบาล 3 (ท้ายบ้านใหม่)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.1-ศศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.1-ศศ.3	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริการ								
ครูผู้ปฏิบัติการสอน								
ครู	5	5	5	5	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	10	5	5	5	-5	-	-	ยุบเลิก 5 อัตรา
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจการ)								
กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ								
ผช.จพง.การเงิน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล								
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน								
ผช.จพง.โภชนาการ	-	1	1	1	+1			กำหนดเพิ่ม
กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา								
ผช.จพง.คอมพิวเตอร์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยครู	10	16	16	16	+6	-	-	กำหนดเพิ่ม
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่ครัว	2	2	2	2	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางปู</u>								
หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	2	2	2	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผช.หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	14	6	6	6	-8	-	-	ยุบเลิก 8 อัตรา
<u>พนักงานทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	7	7	7	7	-	-	-	
ภารโรง	3	1	1	1	-2	-	-	ยุบเลิก 2 อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท้ายบ้านใหม่</u>								
หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภททักษะ</u>								
ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก เด็กอนุบาล	1	1	1	1	-	-	-	ตัดโอนมาจาก รร.ท.1
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผช.หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	4	4	4	4	-	-	-	
<u>พนักงานทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	6	9	9	9	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการประปา (๐๙)								
นักบริหารงานประปา ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
จพง.ธุรการ ระดับ ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายผลิตและบริการ								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.การประปา ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานประปา								
งานการเงินและบัญชี								
จพง.การเงินและบัญชี ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
งานจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.จัดเก็บรายได้ ระดับ ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
งานพัสดุ								
จพง.พัสดุ ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
นวช.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
นวช.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	9	9	9	9	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่างสุขาภิบาล (๑๐)								
นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
จพง.ธุรการ ระดับ ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ								
นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ								
นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิทยาศาสตร์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย								
วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุเหลือใช้								
นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
งานเครื่องกลและซ่อมบำรุง								
นายช่างเครื่องกล ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ								
ช.วิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ช.นักวิชาการสุขาภิบาล	2	2	2	2	-	-	-	
ช.นักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ช.นักวิทยาศาสตร์	1	1	1	1	-	-	-	
ช.นายช่างเครื่องกล	2	2	2	2	-	-	-	
ช.นายช่างไฟฟ้า	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ผช.จพง.ธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	3	3	3	3	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนง.ขับรถยนต์	3	4	4	4	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	4	6	6	6	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	46	66	66	66	+20	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถดูสิ่งปฏิกูล	20	20	20	20	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
จพง.ธุรการ ระดับ ปง./ชง.	3	3	3	3	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก.	5	5	5	5				
จพง.พัฒนาชุมชน ระดับ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสงเคราะห์								
นักสังคมสงเคราะห์ ระดับ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.นักพัฒนาชุมชน	5	5	5	5	-	-	-	
ผช.นักสังคมสงเคราะห์	2	2	2	2	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนง.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารกิจการ	1	1	1	1	-	-	-	
นางงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นาง.ขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผช.นิติกร	1	3	3	3	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	1,096	1,246	1,246	1,246	+176	-	-	