



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การให้บริการสาธารณะเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเทศบาลต้องมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลตำบลบางปู ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ขึ้น ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ทั้งนี้ เทศบาลฯ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางปู โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ นี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางปูต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบางปู

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๐๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๑๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล.....	๑๗๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง.....	๑๘๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ได้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางปู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางปู ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล บางปู เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางปูบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาผลงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันที่จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป เทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ประมาณ ๖๓.๕๐ ตารางกิโลเมตร มีลักษณะที่เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้ายาวขนานไปกับฝั่งทะเลด้านตะวันออก มีถนนสุขุมวิทและคลองชลประทานผ่านกลางตลอดพื้นที่ โดยเริ่มตั้งแต่หลักกิโลเมตรที่ ๒๙.๒๕๐ บนถนนสุขุมวิทไปจนถึงหลักกิโลเมตรที่ ๕๑.๑๕๐ แบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ ส่วน คือ พื้นที่ฝั่งน้ำจัดคลองชลประทาน (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 และสถานศึกษาในเขตเทศบาลให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นและใกล้เคียง

เพิ่มรายได้เพื่อประชา : เพิ่มรายได้ของประชาชนในเขตเทศบาลบางปู โดยการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของชุมชนให้ผลิตสินค้าได้มาตรฐาน

เน้นคุณค่าสังคม : พัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางปูโดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ระดมพัฒนาสิ่งแวดล้อม : ศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

พันธกิจของเทศบาลตำบลบางปู

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาตำบลให้พี่น้องประชาชน อยู่เย็น เป็นสุข ได้รับบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพ และส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พื้นที่เทศบาลตำบลบางปูเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ปราศจากมลพิษ โดยทำการควบคุมและเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อม มลพิษต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากแหล่งอุตสาหกรรม และส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งการเกษตรชุมชนพอเพียง และให้เป็นแหล่งพาณิชย์ชั้นนำ โดยการส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และเพื่อรองรับการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรม

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาทางการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่เทศบาลตำบลบางปู ส่งเสริมการเรียนรู้และยกระดับการจัดการเรียนการศึกษาและการกีฬาของประชาชนในตำบลให้สูงขึ้นครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดแก่หน่วยงานและชุมชน รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนป้องกันและควบคุมโรคในชุมชน เพื่อให้ได้รับบริการทางด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

กระบวนการบริหารงานบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม กำกับ การ ดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองออกจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังนี้

๑. เทศบาล มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. เทศบาล มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. เทศบาล มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล

เพื่อตอบสนองเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลข้างต้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรแลตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่เทศบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานในระบบเปิด รวมทั้งการรับโอนพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงาน เทศบาลให้ความสำคัญเช่นกัน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับต้องเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการด้วยความโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ (Corporate Competency) เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-lass) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น เทศบาล ยังได้นำข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาล มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาล ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professional) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาล ได้จัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

สภาพปัญหาของพื้นที่เทศบาลตำบลบางปู

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการรुकล้าที่สาธารณประโยชน์

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 เนื่องจากพื้นที่เขตเทศบาลเป็นที่ราบลุ่มน้ำทะเลท่วมถึงไม่สามารถระบายน้ำได้ทันต่อความเดือดร้อนของประชาชน

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 แต่ในเขตเทศบาลมีสถานอนามัยจำนวน ๔ แห่ง ตำบลละ ๑ แห่ง และแต่ละแห่งบุคลากรด้านพยาบาลวิชาชีพมีไม่เพียงพอกับจำนวนความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการ ทำให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึงและล่าช้า ประกอบกับเทศบาลต้องประสบปัญหาด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือบริเวณที่อยู่ใกล้เคียงขาดความรู้ความเข้าใจถึงหลักการสาธารณสุขพื้นฐานที่ดีพอ

๓.๒ ปัญหาชุมชนแออัด

เทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขตโรงงานอุตสาหกรรมย่านธุรกิจการค้า ซึ่งมีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนทุกภูมิภาคอพยพเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และอาศัยอยู่ตามชุมชนต่าง ๆ ในลักษณะของประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก

๓.๓ ปัญหาชุมชน

เขตเทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่เขตชุมชนหนาแน่นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเสีย และกลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงที่เป็นพาหะนำโรค

๓.๔ ปัญหาประชาชนละเลยต่อวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางปูพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยพื้นที่อุตสาหกรรม ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลส่วนหนึ่งอพยพมาจากต่างจังหวัดเพื่อเข้ามาประกอบอาชีพตามโรงงานอุตสาหกรรม และอีกส่วนหนึ่งเป็นประชาชนในท้องถิ่นโดยกำเนิดประชากรเหล่านี้มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่แตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมจารีตประเพณี แต่ก็สามารถผสมกลมกลืนได้ ประกอบกับเทศบาลตำบลบางปูอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นแหล่งความเจริญในทุก ๆ ด้านประชาชนได้รับวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา โดยไม่สนใจวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอันดีงามที่มีอยู่

๓.๕ ปัญหาเด็ก เยาวชน และประชาชนยังได้รับการศึกษาไม่ทั่วถึง และชุมชนไม่เข้มแข็ง

ประชาชนในเขตเทศบาลยังได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ทั่วถึง และสวัสดิการในด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ตลอดจนการกีฬาและสันทนาการเด็ก เยาวชน ไม่ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม รวมทั้งความต้องการทางด้านการพัฒนาของเด็กทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับภูมิปัญญาในท้องถิ่นยังไม่ได้รับการส่งเสริม

๓.๖ ปัญหาเทศบาลไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่สวนสาธารณะ ๖ แห่ง กระจายอยู่ตามเขตเทศบาล แต่ยังไม่เพียงพอกับจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ประกอบกับพื้นที่ส่วนใหญ่ของเขตเทศบาลเป็นโรงงานอุตสาหกรรม เทศบาลไม่มีที่ดินเปล่าเป็นของตนเองในการจัดทำสวนสาธารณะ หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้ประชาชนใช้บริการ

๓.๗ ปัญหายาเสพติด แพร่ระบาดในชุมชน

พื้นที่ในเขตเทศบาลหลายแห่งเป็นชุมชนแออัด ประกอบกับปัญหายาเสพติดกำลังแพร่ระบาดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่อ่อนไหวชักจูงให้ติดยาเสพติดได้ง่าย

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ของเทศบาล

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาล ยังไม่เข้าใจถึงภาระหน้าที่ของเทศบาลในด้านระเบียบกฎหมายเมื่อเกิดปัญหาทำให้การประสานงานระหว่างเทศบาลกับประชาชนไม่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่

๔.๒ ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอและยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง หรือที่ได้รับมอบหมาย ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ทำให้ผลงานไม่บรรลุจุดมุ่งหมายเท่าที่ควร

๔.๓ ปัญหาประชาชนขาดความสนใจทางการเมือง

ประชาชนไม่สนใจในการปกครองขององค์กรปกครองท้องถิ่น รูปแบบเทศบาลไม่สนใจร่วมกิจกรรมทางการเมือง

๔.๔ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามระเบียบฯ

เนื่องจากปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจยังไม่มีทิศทางที่ดีขึ้น สถานประกอบการ และนิคมอุตสาหกรรมบางแห่งประสบภาวะขาดทุนและเลิกกิจการ

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

เทศบาลตำบลบางปูมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและการขยายตัวของชุมชนที่อยู่อาศัยทำให้มีปริมาณน้ำเสียจำนวนมาก น้ำทิ้งปัจจุบันมีท่อระบายน้ำ คูคลองต่าง ๆ เป็นแหล่งรองรับน้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอยจากโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนน้ำในคลองเป็นสีดำ และเน่าเหม็นทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป

๕.๒ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะ

เทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่ควบคุม ๔ ตำบล และเป็นพื้นที่ชุมชน และโรงงานอุตสาหกรรมทำให้ปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลสูงขึ้นเรื่อย ๆ

๕.๓ ปัญหาสภาวะแวดล้อมด้านมลพิษ

สภาวะแวดล้อมด้านมลพิษทางอากาศ และทางเสียง สารมลพิษเป็นตัวการสำคัญอย่างหนึ่งในการรบกวน และทำลายสุขภาพของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล เทศบาลตำบลบางปูมีพื้นที่ ๖๓.๕ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยเขตอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ที่พักอาศัย สถานศึกษา มลพิษส่วนใหญ่มาจากโรงงานอุตสาหกรรมและยานพาหนะที่สัญจรไปมา โดยท่อไอเสียของรถยนต์ ควั่นดำ และสารตะกั่ว นอกจากนี้เป็นพวกฝุ่นละอองที่มีอนุภาคเล็ก ๆ ลอยฟุ้งกระจายอยู่ในอากาศ สาเหตุมาจากการก่อสร้างถนนหรืออาคารด้วย

ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

๑. สาขาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. สาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- จัดปัญหาขยะในเขตเทศบาลและรักษาความสะอาดบนท้องถนน
- ลดมลภาวะจากโรงงานอุตสาหกรรม
- พื้นที่พักอาศัย เขตอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม มีพื้นที่สีเขียวเพื่อการพักผ่อนในสัดส่วนที่เหมาะสม

๓. สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ

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

๔. สาขาการพัฒนาสังคม

- ให้มีการจัดตั้งสถานีนามัยให้ทั่วถึง เพียงพอต่อการให้บริการของประชาชนในพื้นที่
- ส่งเสริมการพัฒนาอนามัยและโภชนาการ
- ให้บริการด้านสุขภาพ เน้นการป้องกันมากกว่าการรักษาพยาบาล
- ให้มีอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยในชุมชน

๕. สาขาพัฒนาการเมืองการบริหาร

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบางปู มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน
๒. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อม

มโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ

๓. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๔. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๖. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน อุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๒. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๓. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๔. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบางปู แยกตาม ยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=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 เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน 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. เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มสตรีและชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มพัฒนารายได้ที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลบางปู มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปรับปรุงการคมนาคมขนส่งให้สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาลโดยการเร่งรัดการก่อสร้างปรับปรุงถนนในความรับผิดชอบให้ดำเนินการโดยรวดเร็ว และก่อสร้างถนนภายในเขตเทศบาลให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๒) ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปโภคให้สามารถบริการได้ทั่วถึง

๓) ปรับปรุงระบบระบายน้ำ เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขัง

๔) ป้องกันการปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำลำคลอง

๕) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการบริหารงานและการพัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ

๖) ปรับปรุงฐานะทางการคลังของเทศบาล ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

๗) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการยื่นแบบปลูกสร้างอาคาร การเสียภาษีโรงเรือน ภาษีที่ดิน ภาษีป้ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ

๘) ทำการก่อสร้างปรับปรุง และบูรณะสาธารณูปการพื้นฐานอันพึงมีในเมือง ซึ่งได้แก่ถนนทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ สะพาน ท่าเทียบเรือ และไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อเป็นบริการแก่ประชาชน ธุรกิจและข้าราชการทุกหน่วยอันจะส่งเสริมให้เกิดความเจริญแก่ท้องถิ่น

๙) จัดเสนอบริการด้านน้ำดื่มและน้ำใช้แก่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนได้ใช้เพื่อความสะดวกในการดำรงชีพและเพื่อดำเนินกิจการ

๑๐) จัดระบบจราจรและขนส่งในเขตเทศบาลให้มีสภาพคล่องตัว และวางแนวทางแก้ปัญหาจราจรและขนส่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการพัฒนาเมือง

๑๑) ก่อสร้างและซ่อมถนน สะพาน ทางเดินเท้าและวางท่อระบายน้ำ

๑๒) ขุดเจาะบ่อน้ำบาดาล

๑๓) วางท่อน้ำประปา

๑๔) ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

๑๕) ซ่อมแซมบ่อน้ำบาดาล

๑๖) เดินท่อน้ำ เปลี่ยนซ่อมท่อน้ำประปา

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑) เพื่ออนุรักษ์และรักษาแหล่งน้ำลำธาร พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ตลอดจนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒) เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ที่ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุ และทรัพยากรน้ำปรับปรุง และบูรณะทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมให้มีสภาพคงเดิม

๓) เพื่อสนับสนุนให้มีการควบคุมและก่อสร้างระบบน้ำเสีย ระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

- จัดหาที่ดินสำหรับทิ้งขยะ
- จัดหารถสำหรับเก็บขยะมูลฝอย
- จัดหาถังขยะเพื่อรองรับขยะ
- สร้างเตาเผาขยะ
- ขุดลอก คู คลอง และลำรางสาธารณประโยชน์
- สร้างเขื่อน คสล.
- ขุดบ่อน้ำบาดาล

๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๑) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเทศบาลและประชาชนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งประเมินผลการมีส่วนร่วมของเทศบาลและประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒) กระตุ้นให้เยาวชนตื่นตัวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในแหล่งท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการกับแหล่งท่องเที่ยวภายในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๑) เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ประชาชนในเมืองเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่น

๒) เพื่อสร้างชุมชนให้มีความมั่นคงปลอดภัย และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้ผู้คนและนักธุรกิจสนใจเลือกเข้ามา และดำรงชีพและประกอบกิจการ อันจะทำให้เมืองมีความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ

๓) เพื่อที่จะส่งเสริมหรือหามาตรการป้องกันภัยที่จะมีต่ออาคาร บ้านเรือน สาธารณสมบัติ และชีวิต หรือผู้คนที่อยู่อาศัยในเมือง หรือบรรเทาความเดือดร้อนซึ่งผู้อาศัยหรือสถานประกอบการธุรกิจในเมืองจะต้องประสบโดยหลีกเลี่ยงไม่ทัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการสูญเสียในด้านเศรษฐกิจและขวัญกำลังใจของประชาชน

๔) สนับสนุนกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๕) สนับสนุนโครงการเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

๖) เผยแพร่ผลงานของเทศบาลและให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๗) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันอัคคีภัยเพิ่มขึ้น

๘) ส่งเสริมให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเอื้ออำนวยต่อการจัดการบริหาร การสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ตลอดจนเพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของเทศบาล

๙) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานเทศบาล และให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบสวัสดิการเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีขวัญและกำลังใจ

๑๐) ส่งเสริมที่จะจัดหารายได้มาใช้จ่ายในกิจการของเทศบาลให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีหารายได้หรือวิธีการจัดเก็บรายได้ ตลอดจนดำเนินกิจการของเทศบาลในด้านต่าง ๆ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๑) เพื่อส่งเสริมความรู้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดี ตลอดจนปรับปรุงศาสนาของท้องถิ่น

๒) เพื่อให้ประชาชนที่อยู่อาศัยในเมืองมีพลานามัยสมบูรณ์ มีความปลอดภัยจากโรคระบาด อันอาจคุกคามสวัสดิภาพของประชาชน ตลอดจนปรับปรุงอนามัยชุมชนและสิ่งแวดล้อมให้ชุมชนและสถานที่ต่าง ๆ มีความสะอาด

๓) สนับสนุนการจัดงานประเพณีและวัฒนธรรมในเทศบาลต่าง ๆ ตลอดจนประเพณีพื้นบ้าน

๔) ช่วยเหลือผู้ป่วยอนาถา

๕) สนับสนุนการกำจัดพาหะของโรคระบาดต่างๆ

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพอนามัย สติปัญญา และพัฒนาการทางจิตใจของเด็ก เยาวชน และสตรี ให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๗) สนับสนุนงานประเพณีและการกีฬา

๘) สนับสนุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปลูกฝังวินัย การถ่ายทอดวัฒนธรรมของชาติและเผยแพร่ความรู้ด้านต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินการเลือกตั้ง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑๑ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองการประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๖๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางปูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรและบัตร - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความ มั่นคง ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานเลขานุการผู้บริหารและรัฐพิธี - งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำ ตัวประชาชน - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานกิจการสภา ๑.๔ ฝ่ายนิติการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติกรรมและสัญญา	*เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ *ย้ายจากเดิมมา ใหม่ตามประกาศ
๒. กองคลัง - งานธุรการ ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานเร่งรัดรายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดภาษี	๒. กองคลัง - งานธุรการ ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดภาษี	*เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ
๓. กองช่าง - งานธุรการ	๓. กองช่าง - งานธุรการ	

ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง	*เปลี่ยนชื่อ
๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานสวนสาธารณะ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานสวนสาธารณะ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานแผนงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๒ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานสัตวบาล - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานแผนงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๒ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานสัตวแพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ	*เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ
๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ ๕.๓ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น ๕.๔ ฝ่ายนิติการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติ - งานนิติกรรมสัญญา	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ ๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ ๕.๓ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูล	*เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ

[illegible]

ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
โรงเรียน ฝ่ายวิชาการ ๑. งานวิชาการ - บริหารหลักสูตร - ส่งเสริมวิชาการ - ศูนย์สื่อ - วัดผล ประเมินผล 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 - สถานักเรียน - แนะนำ - กิจกรรมสหกรณ์	โรงเรียน ฝ่ายวิชาการ ๑. งานวิชาการ - บริหารหลักสูตร - ส่งเสริมวิชาการ - ศูนย์สื่อ - วัดผล ประเมินผล ฝ่ายบริหาร ๑. งานบุคลากร - พัฒนาและสวัสดิการบุคลากร - ทะเบียนบุคลากร - ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ๒. งานธุรการ การเงิน และพัสดุ - การเงินและบัญชี - สารบรรณ - ทะเบียนข้อมูล - พัสดุ ครุภัณฑ์ - แผนและงบประมาณ ฝ่ายปกครอง ๑. งานอาคารสถานที่ - การวางแผนด้านอาคาร และสถานที่ - ความสะอาดและสุขาภิบาล - การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ๒. งานความสัมพันธ์กับชุมชน - ประชาสัมพันธ์ - บริการชุมชน ฝ่ายบริการ ๑. งานกิจการนักเรียน - กิจกรรมนักเรียน - สร้างเสริมวินัยและคุณธรรม - สถานักเรียน - แนะนำ - กิจกรรมสหกรณ์	

ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
๗. กองการประปา - งานธุรการ ๗.๑ ฝ่ายผลิตและบริการ ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานประปา - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ	๗. กองการประปา ๗.๑ ฝ่ายผลิต ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ - งานธุรการ	*เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ
๘. กองช่างสุขาภิบาล - งานธุรการ ๘.๑ ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย ๘.๒ ฝ่ายจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุเหลือใช้ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานเครื่องกลและซ่อมบำรุง	๘. กองช่างสุขาภิบาล - งานธุรการ ๘.๑ ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำและควบคุมมลพิษ - งานควบคุมและตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย ๘.๒ ฝ่ายจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง	*เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ *เปลี่ยนชื่อ
๙. กองสวัสดิการสังคม - งานธุรการ ๙.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๙.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๙.๓ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๙. กองสวัสดิการสังคม - งานธุรการ ๙.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน ๙.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๙.๓ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์	*ปรับตามหลักเกณฑ์ฯ
๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน	

ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
- งานการเจ้าหน้าที่	๑๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๑๑.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๑๑.๒ ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา - งานบุคลากรทางการศึกษา ๑๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๑๑.๔ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	*จัดตั้งใหม่ตามประกาศ

เทศบาลตำบลบางปู ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล ซึ่งในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลฯ นั้น ได้คำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมของเทศบาล โดยได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในให้เป็นไปตามโครงสร้างเทศบาลสามัญระดับสูง

๑. โครงสร้างส่วนราชการ มีจำนวน ๑๑ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

- ๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ กองวิชาการและแผนงาน
- ๑.๖ กองการศึกษา
- ๑.๗ กองการประปา
- ๑.๘ กองช่างสุขาภิบาล
- ๑.๙ กองสวัสดิการสังคม
- ๑.๑๐ กองการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. การกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้แก่

๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๓ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มี ๓ งานคือ

- งานธุรการ
- งานเลขานุการนายกเทศมนตรี
- งานกิจการสภา

๒.๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ มี ๒ งานคือ

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๑.๓ ฝ่ายปกครอง มี ๓ งานคือ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานรักษาความสงบ

๒.๑.๔ ฝ่ายนิติการ มี ๓ งานคือ

- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานตราเทศบัญญัติ
- งานนิติกรรมและสัญญา

๒.๒ กองคลัง (๐๔)

มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๔ ฝ่าย ดังนี้

- งานธุรการ

๒.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มี ๑ งานคือ

- งานการเงินและบัญชี

๒.๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน มี ๑ งานคือ

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ มี ๓ งานคือ

- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๒.๔ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มี ๓ งานคือ

- งานแผนที่ภาษี
- งานเร่งรัดภาษี
- งานทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๓ กองช่าง (๐๕)

มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

- งานธุรการ

๒.๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งานคือ

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๒.๓.๒ ฝ่ายการโยธา มี ๔ งานคือ

- งานสาธารณูปโภค
- งานเครื่องจักรกล
- งานสวนสาธารณะ
- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรงไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจ ผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

- งานธุรการ

๒.๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มี ๕ งานคือ

- งานแผนงานสาธารณสุข
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๑
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๒

๒.๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข มี ๔ งานคือ

- งานสัตว์แพทย์
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม

๒.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)

มีผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เป็น
ผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๓ ฝ่าย ดังนี้

๒.๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มี ๑ งานคือ

- งานธุรการ

๒.๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ มี ๒ งานคือ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ

๒.๕.๓ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ มี ๒ งานคือ

- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานบริการข้อมูล

๒.๖ กองการศึกษา (๐๘)

มีผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๔ ฝ่าย ดังนี้

- หน่วยศึกษานิเทศก์

๒.๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มี ๕ งานคือ

- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรทางการศึกษา
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๒.๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มี ๗ งานคือ

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๖.๓ ฝ่ายแผนงานและโครงการ มี ๔ งานคือ

- งานธุรการ
- งานระบบและสารสนเทศ
- งานแผนและโครงการ
- งานงบประมาณ

๒.๗ กองการประปา (๐๙)

มีผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๗.๑ ฝ่ายผลิต

๒.๗.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุ

๒.๘ กองช่างสุขาภิบาล (๑๐)

มีผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองช่างสุขาภิบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่นๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

- งานธุรการ

๒.๘.๑ ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ มี ๓ งานคือ

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำและควบคุมมลพิษ
- งานควบคุมและตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย

๒.๘.๒ ฝ่ายจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว มี ๒ งานคือ

- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง

๒.๙ กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน จำนวน ๓ ฝ่าย ดังนี้

- งานธุรการ

๒.๙.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน

๒.๙.๒ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒.๙.๓ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์

๒.๑๐ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑๑ กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกการคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำควบคุมตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานงานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑๑.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๑๑.๒ ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา

- งานบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๒.๑๑.๔ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำของเทศบาล

เทศบาลตำบลบางปู กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบางปูต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วยการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางปู จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาลและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

จากการที่เทศบาลตำบลบางปู ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้พนักงานเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศเทศบาลตำบลบางปู
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลบางปู

ตามที่เทศบาลตำบลบางปู ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ โดยอาศัยอำนาจแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และได้นำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.ท.จ.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ แล้ว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และความในข้อ ๑๔ , ข้อ ๔๐๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลบางปู โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางพริ้มลักษณ์ ร่วมสุข)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบางปู