



แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลบางใหญ่
อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลบางใหญ่

อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศเทศบาลตำบลบางใหญ่
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยนำเสนอการจัดทำแผนแก่คณะอนุกรรมการพิจารณาการปรับปรุงแผน เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความใน ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประเสริฐ วัฒนศักดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางใหญ่

คำนำ

เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคนเป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบางใหญ่เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี (ก.ท.จ.นนทบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ต่อไป

เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๑๒
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางใหญ่	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางใหญ่จะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๖๐

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลบางใหญ่ ที่ ๒๐๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ
- แบบรายงานการจัดอัตรากำลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางใหญ่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.นนทบุรี) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.นนทบุรี) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางใหญ่ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ ก.ท.จ.นนทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว และผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนนทบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ เพื่อให้เปิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

• สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์การต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบางใหญ่ ดังนี้

• พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลบางใหญ่ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

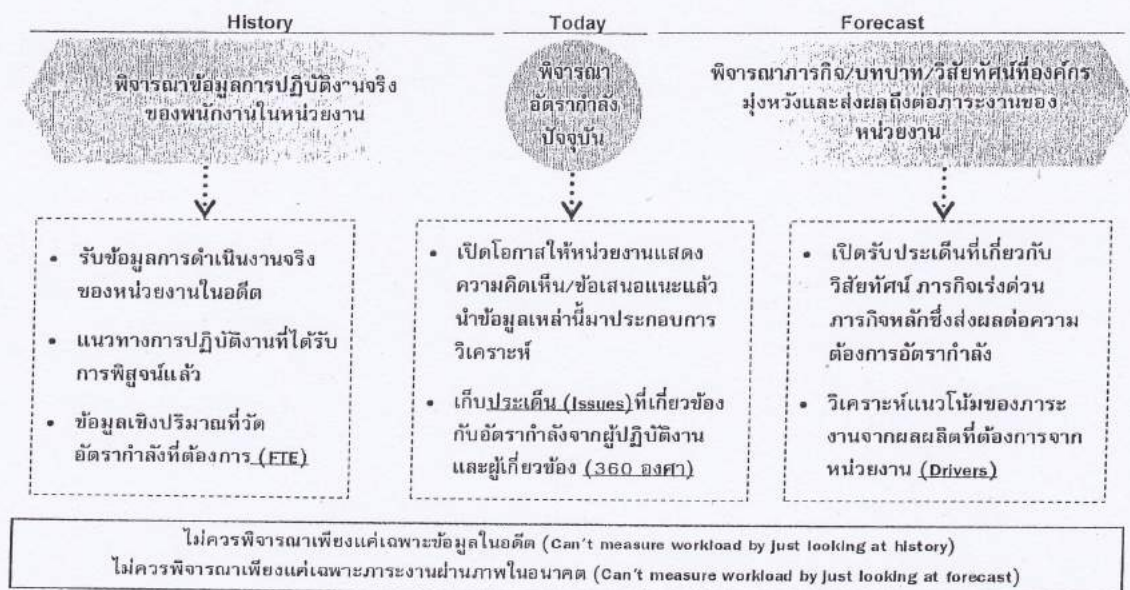
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

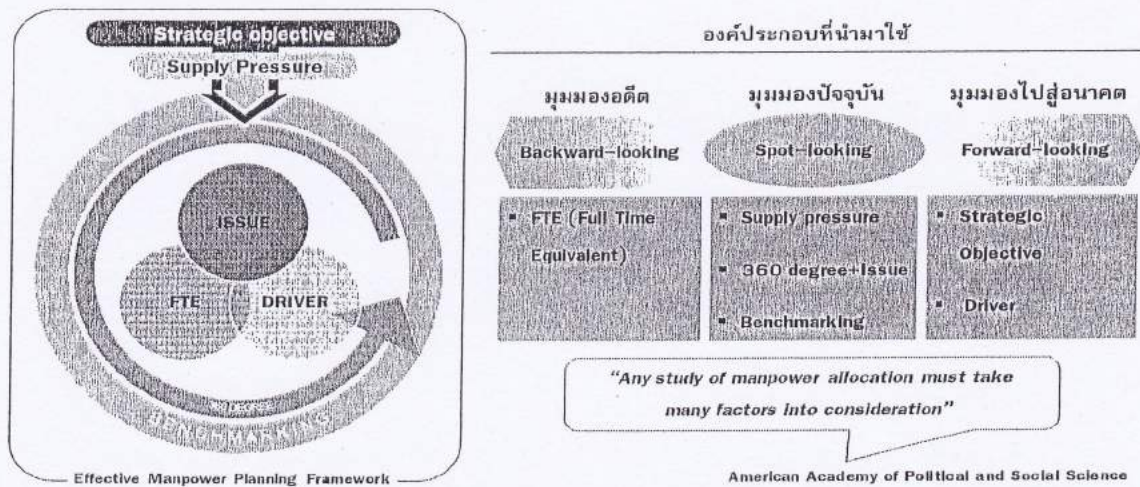
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบางใหญ่ มีดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบางใหญ่ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริหารงานสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และต่อไปจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบางใหญ่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหาร ราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางใหญ่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบางใหญ่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลบางใหญ่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบางใหญ่ รองนายกเทศมนตรีตำบลบางใหญ่ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางใหญ่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง และเทศบาลตำบลศาลากลาง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเทศบาลตำบลบางใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางใหญ่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (supply pressure)

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

-ทำให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบางใหญ่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

-ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบางใหญ่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

-การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

-ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหบบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

-ช่วยให้เทศบาลตำบลบางใหญ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบางใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวม

-การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

-ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่ กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๓.๑ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางใหญ่

๓.๓.๒ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบความต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่น ตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ดังนี้

- ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
- ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
- รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
- นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
- นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
- จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
- ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
- ดำเนินการปรับปรุงอัตราลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกณฑ์คนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
- ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่าง อาจมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ(๓๖๐) องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง และเทศบาลตำบลศาลากลาง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของกาหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องยุบตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจ และวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชน อย่างแท้จริง เช่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ มีเส้นทางคมนาคม ในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๘๕ เป้าหมาย คือ ต้องการให้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ และยังมีถนนที่ชำรุดอีกหลายเส้นที่รอการปรับปรุง โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสายและปรับปรุง ถนนที่ชำรุด ปัญหา คือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย ดำเนินการของงบประมาณจากภาคส่วนต่างๆ และทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหา คือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากเทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย ดำเนินการของงบประมาณจากภาคส่วนต่างๆ และทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๑.๓ การประปา เทศบาลได้มีการขอขยายเขตพื้นที่จากพื้นที่ ๑.๒ ตารางกิโลเมตรเป็น ๒.๓ ตารางกิโลเมตร ร้อยละ ๘๕ ของพื้นที่ใช้น้ำประปานครหลวงอีก ร้อยละ ๑๕ ใช้น้ำบาดาล ผู้บริหารมีนโยบายจะดำเนินการให้ใช้น้ำประปานครหลวงให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ ปัญหา คือ งบประมาณในการเดินท่อน้ำประปานครหลวงมีค่าใช้จ่ายสูง การแก้ปัญหา คือ เทศบาลตำบลบางใหญ่ได้ดำเนินการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในโครงการขยายเขตบริการน้ำประปาให้เต็มพื้นที่ทั่วชุมชนเมืองในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งการประปานครหลวงจะสมทบงบประมาณร้อยละ ๕๐ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สมทบร้อยละ ๒๕ และเทศบาลตำบลบางใหญ่สมทบร้อยละ ๒๕ ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ พื้นที่เทศบาลตำบลบางใหญ่จะใช้น้ำประปานครหลวง ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๑.๔ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่เทศบาลตำบลบางใหญ่ มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหา คือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการ ดังโครงการซ่อมแซมบ้านคนจนได้ เนื่องจากติดปัญหาเรื่องระเบียบ การถูกหักทวงว่าเป็นการทำงานทับซ้อนกับหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒.ด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ค้าขายและรับจ้าง ทำการเกษตรตามลำดับ คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ และคนที่อายุมากกว่า ๖๐ ปีเพิ่มขึ้นไป ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้จากเงินเบี้ยยังชีพ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาลบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจาก

การค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลจึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาก็คือ สาเหตุเป็นเพราะว่าค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง อาชีพรับจ้างขาดความมั่นคงเนื่องจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้เจ้าของกิจการเริ่มปรับลดพนักงานลง และพื้นที่ในการทำเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัด และส่งผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น การแก้ปัญหาคือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหามิในทุกครั้ง รวมทั้งดำเนินการทำความสะอาดท่อและรางระบายน้ำในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้บริหารมีนโยบายที่จะก่อสร้างรางระบายน้ำภายในชุมชนให้ครบทุกชุมชน แต่เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ เทศบาลจึงได้วางแผนงานโครงการที่จะก่อสร้างเพิ่มขึ้นในทุกปี อีกทั้งเทศบาล ได้แก้ไขปัญหโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพ เกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ด้านแรงงาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรบางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ และผู้ประกอบการบางส่วนก็มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมาทำงานในพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย และแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ก็มีปริมาณเพิ่มขึ้น ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๓.๒ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่ จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา (พุทธ) และประชากรบางส่วนที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของเทศบาลคือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัวเช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคแดนส์ รำไม้พอง งานประเพณี เป็นต้น

๓.๓ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือ การลักขโมย และการเกิดอุบัติเหตุจากรถบรรทุกที่วิ่งผ่านพื้นที่ วิธีการแก้ปัญหของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ติดตั้งกระบอกโค้ง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๓.๔ ด้านยาเสพติด ปัญหายาเสพติด ในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบางแสน ได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางใหญ่

ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แบ่งเป็น ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๔) , (มาตรา ๕๐ (๒), มาตรา ๕๑ (๘))
- ๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๔) การสาธารณสุขโรค (มาตรา ๑๖(๕))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- ๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- ๑๐)การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๑๑)การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๑๒)การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๑๓)การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- ๑๔)การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๑๕)การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๑๖)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- ๑๗)การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- ๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๗) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- ๘) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- ๙) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- ๑๐)การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- ๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๔ (๓))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน แม่น้ำ ลำคลอง ทรัพยากรธรรมชาติ (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- ๒) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙))
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (มาตรา ๑๖) ซึ่งภารกิจของเทศบาลในมาตราดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางใหญ่ และตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นในเขตเทศบาลได้เป็นอย่างดี ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารเทศบาลซึ่งปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๕๓) ก็มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และแนวนโยบายของรัฐบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เทศบาลกำหนดต้องดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) และแนวนโยบายของผู้บริหาร

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางใหญ่ นำมากำหนดการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลให้มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แบ่งสภาพของปัญหาออกเป็นด้านๆ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง อาณาเขต และเขตการปกครอง

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลบางใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ ๗๔ หมู่ ๔ ตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อยู่ห่างจากจังหวัดนนทบุรีประมาณ ๑๕ กิโลเมตร เป็นพื้นที่ปริมณฑลมีพื้นที่ ๗.๒๓ ตารางกิโลเมตร ที่ตั้งของพื้นที่อยู่ห่างจากถนนสายตลิ่งชัน - สุพรรณบุรี ระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร แยกเข้าไปสองเส้นทางตามแนวนานของคลองบางใหญ่ เป็นถนนสายหลักเลียบบางฝั่งคลอง คือถนนบางใหญ่ - บางคูรัด และถนนประชาอุทิศ

โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ด้านเหนือ

ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองวัดฝั่งตะวันตก ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางคลองบางใหญ่ ตามแนวเส้นตั้งฉากไปทางทิศเหนือ ระยะ ๖๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางคลองบางใหญ่ ระยะ ๖๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือผ่านคลองวัดพระนอน ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองวัดพระนอน ฝั่งตะวันออก

ด้านตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นเลียบริมคลองวัดพระนอนฝั่งตะวันออกไปทางทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งอยู่ตรงแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลบางแม่นางกับตำบลบางม่วง ตรงจุดที่แนวริมคลองวัดพระนอน ฝั่งตะวันออกบรรจบกับแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลบางแม่นางกับตำบลบางม่วง

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นเลียบบนแนวเส้นแบ่งเขต ระหว่างตำบลบางแม่นางกับตำบลบางม่วงไปทางทิศตะวันตก ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดที่แนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลบางแม่นางกับตำบลบางม่วง บรรจบกับแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลบางใหญ่กับตำบลบางม่วง

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นเลียบบนแนวเส้นแบ่งเขต ระหว่างตำบลบางใหญ่กับตำบลบางม่วงไปทางทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ตรงแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลบางใหญ่กับตำบลบางม่วงตรงจุดที่อยู่ห่างจากจุดศูนย์กลางคลองบางใหญ่ตามแนวเส้นตั้งฉากไปทางทิศใต้ ระยะ ๕๐๐ เมตร

ด้านใต้

จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางคลองบางใหญ่ ระยะ ๕๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านถนนจางถนน-ตันเชือก ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ในแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางคลองบางใหญ่ ไปทางทิศใต้ ระยะ ๕๐๐ เมตร ตรงจุดที่แนวริมคลองว้าว ฝั่งตะวันตกบรรจบกับศูนย์กลางคลอง บางใหญ่

ด้านตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือผ่านคลองบางใหญ่ถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดที่ริมคลองว้าว ฝั่งตะวันตกบรรจบกับริมคลองบางใหญ่ฝั่งเหนือ

จากหลักเขตที่ ๗ เป็นเส้นเลียบริมคลองฝั่งตะวันตก ไปทางทิศเหนือบรรจบกับหลักเขตที่ ๑

๑.๒ สภาพภูมิประเทศและลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิประเทศ

เป็นที่ราบลุ่มมีคลองบางใหญ่ไหลผ่านกลางพื้นที่ จึงเหมาะแก่การเพาะปลูกหรือประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม เพาะปลูกผักและผลไม้ และไม้ดอกไม้ประดับ ปัจจุบันพื้นที่เริ่มค่อยๆ เปลี่ยนแปลงเป็นที่อยู่อาศัย โดยเริ่มมีหมู่บ้านจัดสรรเพิ่มมากขึ้น

ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลบางใหญ่ อยู่ในเขตอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดภาคกลางของประเทศไทย มีพื้นที่ติดต่อกับกรุงเทพฯ ลักษณะอากาศจึงคล้ายคลึงกับกรุงเทพฯ คือ ฤดูฝนจะมีฝนตกชุก ฤดูร้อนอากาศไม่ร้อนมาก ฤดูหนาวไม่หนาวมากนัก มีทิศทางลมที่พัดจากทิศตะวันออกไปทิศตะวันตกในเดือนมกราคม และจะพัดจากทิศใต้ไปทิศเหนือในเดือนกุมภาพันธ์ และพัดจากทิศเหนือไปทิศใต้ในเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม ฝนจะตกชุกในเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๓.๕ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๕.๐ องศาเซลเซียส

๑.๓ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นที่ราบเหมาะแก่การทำการเกษตร

๑.๔ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- ๑) มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ คลองบางใหญ่ และคลองย่อยอีก ๑๘ คลอง
- ๒) มีคลองเกษตร (คลองประปา) ๑ แห่ง

๒. สภาพการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลบางใหญ่ ตั้งอยู่ในอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เป็นหนึ่งในห้าของจังหวัดปริมณฑล ซึ่งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองนนทบุรีประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ปกครอง ๗.๒๓ ตารางกิโลเมตร คลอบคลุม

๑. ตำบลบางใหญ่ ได้แก่ บางส่วนของหมู่ที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๖ และหมู่ที่ ๒ ทั้งหมด
๒. ตำบลบางแม่นาง ได้แก่ บางส่วนของหมู่ที่ ๓, ๕, ๖, ๗, ๘
๓. ตำบลบ้านใหม่ ได้แก่ บางส่วนของหมู่ที่ ๑, ๒, ๔

๒.๒ การเลือกตั้ง

คณะผู้บริหาร

ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ๑ คน และรองนายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรี

แต่งตั้ง ๒ คน

สมาชิกสภาเทศบาล

ประกอบด้วยสมาชิกที่ประชาชนเลือกตั้ง จำนวน ๑๒ คน มีหน้าที่ด้านนิติบัญญัติและตรวจสอบการทำงานของคณะผู้บริหาร อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

มีประมาณ ๑๑,๐๘๗ คน เป็นชาย ๕,๓๔๗ คน เป็นหญิง ๕,๗๔๐ คน
มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๕๔๘ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนชุมชนวัดต้นเชือก

๒. โรงเรียนตลาดบางคูวัด

๓. โรงเรียนวัดเอนกดิษฐาราม

๔. โรงเรียนวัดท่าบันเทิงธรรม

- มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ๑ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนราชนิตบางใหญ่ (นนทกิจพิศาล)

- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางใหญ่

๔.๒ สาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๓ แห่ง

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางใหญ่

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแม่นาง

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวิหารประชา

๔.๓ สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยภาพรวม

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำสวนผัก ผลไม้และไม้ดอก
ไม้ประดับ การกระจายตัวของประชาชนจะอยู่ชานตามริมคลองบางใหญ่ สภาพโดยทั่วไปคล้ายชนบท

๕. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม/ขนส่ง

จากที่ตั้งของพื้นที่อยู่ห่างจากถนนตลิ่งชัน-สุพรรณบุรี แยกเข้าไปสองเส้นทางตาม
แนวขนานของคลองบางใหญ่ มีถนนสายหลักสองสายอยู่ในความรับผิดชอบของทางหลวงชนบทจังหวัด
นนทบุรี ฝั่งซ้ายตามแนวคลองบางใหญ่คือ ถนนบางใหญ่-บางคูวัด ฝั่งขวาตามแนวคลองบางใหญ่ คือ
ถนนประชาอุทิศ รวมความยาวประมาณ ๑๓.๓๐ กิโลเมตร ถนนทั้งสองสายสามารถใช้เป็นเส้นทางออกสู่
กรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียงและใช้เป็นเส้นทางขนถ่ายผลิตผลของเกษตรกรออกสู่ตลาด ถนนสอง
สายหลักดังกล่าวช่วงกลางเป็นย่านชุมชนไม่มีสะพานข้ามคลองที่กว้างขวางพอเพียงสำหรับพาหนะรถยนต์
มีเพียงสะพานสำหรับรถจักรยานยนต์ข้ามได้เท่านั้น การสัญจรไปยังอีกฝั่งคลองจะต้องไปอ้อมข้ามสะพาน
ที่วัดต้นเชือกและบริเวณวัดเอนกดิษฐาราม

- ถนนขอยแยกจากถนนบางใหญ่-บางคูวัดและถนนประชาอุทิศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ
ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ จำนวน ๓๖ สาย รวมความยาวทั้งสิ้น ๑๐.๗๑๔ กิโลเมตร แยกเป็น

- ถนนคอนกรีต ๒๘ สาย รวมความยาว ๖.๖๗๒ กิโลเมตร

- ถนนลาดยาง ๖ สาย รวมความยาว ๓.๖๖๓ กิโลเมตร
 - ถนนลูกรัง ๒ สาย รวมความยาว ๐.๖๑๓ กิโลเมตร
- ทางน้ำ มีคลองบางใหญ่เป็นเส้นทางสัญจรทางน้ำ มีท่าเทียบเรือ ๑ แห่ง

๕.๒ การไฟฟ้า

ได้รับบริการจากการไฟฟ้านครหลวง

ครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๓,๘๔๒ หลังคาเรือน

พื้นที่ได้รับบริการไฟฟ้า เฉลี่ยร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

๕.๓ การประปา

ประปาหมู่บ้าน

- บริเวณวัดเอนกดิษฐาราม ๑ แห่ง
- บริเวณวัดคันเขือก ๑ แห่ง
- บริเวณตลาดบางคูรัด ๑ แห่ง
- บริเวณหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านใหม่ ๑ แห่ง

ครัวเรือนที่ใช้บริการน้ำประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑,๕๕๐ หลังคาเรือน

การประปานครหลวง

ครัวเรือนที่ใช้บริการน้ำประปานครหลวง จำนวน ๔๘๐ หลังคาเรือน แต่ในปัจจุบันการประปานครหลวงได้เข้ามาดำเนินการวางท่อประปาในเขตเทศบาลตามแนวถนนบางใหญ่-บางคูรัด ซึ่งจะทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลได้มีน้ำประปาที่ใสสะอาดใช้โดยทั่วกัน

- แหล่งน้ำดิบ มาจากแหล่งน้ำใต้ดิน
- แหล่งน้ำ ลำคลอง ๒๒ แห่ง

๖. การใช้ที่ดิน

พื้นที่พักอาศัย	๑๓๖ ไร่ ๒ งาน ๙๗ ตารางวา
พื้นที่พาณิชยกรรม	๕ ไร่ ๑ งาน ๒๕ ตารางวา
พื้นที่อุตสาหกรรม	๑๕ ไร่ ๒ งาน ๗๘ ตารางวา

พื้นที่เกษตรกรรม	๓,๕๗๒ ไร่ ๓ งาน ๙๗ ตารางวา
พื้นที่เลี้ยงสัตว์	๗ ไร่ ๒ งาน ๒๐ ตารางวา
พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ	๒๒ ไร่ - งาน - ตารางวา
พื้นที่สวนสาธารณะ/นันทนาการ	- ไร่ - งาน - ตารางวา
พื้นที่ว่างเปล่า	๗๕๘ ไร่ ๑ งาน ๘๓ ตารางวา

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

น้ำที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากคลองประปา ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้

๘. ระบบเศรษฐกิจ

๘.๑ การเกษตร

โดยสภาพทั่วไป พื้นที่เทศบาลตำบลบางใหญ่มีการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว การทำส่วนใหญ่ปัจจุบันจะเป็นพืชสวนผสม ปลูกพืชผักหลายอย่างตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีรายได้หมุนเวียนตลอด

๘.๒ การประมง

การทำการประมงในพื้นที่เทศบาลตำบลบางใหญ่จะเป็นลักษณะแบบการเลี้ยงในบ่อ (ขุดบ่อเลี้ยงโดยเฉพาะ) และเลี้ยงตามร่องสวน

๘.๓ การปศุสัตว์

ในเขตเทศบาลตำบลบางใหญ่ เกษตรกรจะเลี้ยงไว้เพื่อบริโภค นอกจากนั้นยังมีการจำหน่ายบ้าง โดยทำเป็นอาชีพเสริม สัตว์ที่นิยมเลี้ยงได้แก่ เป็ด ไก่ เป็นต้น

๘.๔ การบริการ

ธนาคาร	ไม่มี
โรงแรม/รีสอร์ท	ไม่มี
อพาทเมนต์/ไมนชั้น	๒ แห่ง
ปั้มน้ำมันและก๊าซ	ไม่มี
โรงงานอุตสาหกรรม	๑ แห่ง
โรงสี	ไม่มี

๘.๕ การท่องเที่ยว

- ตลาดน้ำบางคูวัด ตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
- พิพิธภัณฑ์วัดตันเชือก ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

๘.๖ อุตสาหกรรม

มีโรงงานอุตสาหกรรม ๑ แห่ง ได้แก่ บริษัทไร่ธัญญะ

๘.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มวิสาหกิจชุมชน เกษตรบัวหลวง
- กลุ่มอาชีพการจัดดอกไม้ หมู่ ๒ ต.บางใหญ่

๘.๘ แรงงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวน ไม้ดอกไม้ประดับ ลักษณะการใช้แรงงานจะดำเนินการเองเป็นส่วนมาก และอาชีพอื่น ๆ ได้แก่ อาชีพส่วนตัว รับจ้าง เป็นต้น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (Swot analysis)

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา และ วัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประภาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ	๑. ขาดบุคลากร ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ในการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. มีผลผลิตทางการเกษตรมาก ๓. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำเกษตร ๔. การคมนาคมขนส่งสะดวก	๑. ค่าครองชีพสูงขึ้น ๒. เทคโนโลยีใหม่มีราคาแพง ๓. ราคาผลผลิตตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ๔. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีงบประมาณดำเนินงาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบล และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านคอยดูแลความปลอดภัย ๔. สาธารณสุข - มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	๑. การกีฬา - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒. สังคมสงเคราะห์ - ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุ และผู้พิการเพิ่มมากขึ้นในสังคม ๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๔. สาธารณสุข - โรคติดต่อ ยังควบคุมไม่ได้ เช่น ไข้เลือดออก

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
บริการสาธารณะ	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑. ถนนในตำบลยังได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐานยังไม่ทั่วถึง ๒. การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประชาชน

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
สิ่งแวดล้อม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท.	๑. มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑. แม่น้ำลำคลองมีวัชพืช และน้ำเสียบ่อย ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ๓. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการทิ้งขยะและการคัดแยกขยะ

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การบริหารจัดการที่ดี	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๓. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของราชการ และยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ บางใหญ่เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ”

ยุทธศาสตร์

ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้ใช้ข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ ที่มาจากสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย นโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบูรณาการเป็นแนวทางในการพัฒนาเทศบาล ซึ่งเทศบาลตำบลบางใหญ่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๖ ด้านดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑.๑ พัฒนาความพร้อมของเด็กเล็กในทุกด้านแบบองค์รวม

๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๑.๓ รักษาและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นเมือง ชุมชนน่าอยู่

๑.๔ พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึง

ได้ง่าย

๑.๕ การให้ความรู้ ป้องกัน ฝ่าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๑.๖ พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๑.๗ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเล่นกีฬา เครื่องออกกำลังกาย สวนสาธารณะ

และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๘ พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเบื้องต้นกับ

ประชาชนร้านค้า หน่วยงานของรัฐและเอกชน

๑.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด

๒.๒ การใช้สิ่งอื่นทดแทน เช่น รถรางค์ให้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก

๒.๓ การพัฒนาบริหารจัดการระบบจำกัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษ

ต่างๆ

๒.๔ การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนโครงการลดภาวะโลกร้อน

๒.๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๖ สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ พัฒนาระบบไฟฟ้า ขยายเขตระบบไฟฟ้า แสงสว่างให้เพียงพอกับความ

ต้องการของประชาชน

๓.๒ พัฒนาระบบน้ำประปา เป็นงานบริการด้านน้ำเพื่อให้มีน้ำใช้ในทุกพื้นที่

๓.๓ พัฒนาด้านโทรคมนาคม เป็นการสร้างโครงข่ายด้านสื่อสาร

๓.๔ พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๓.๕ พัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษาตลาด และที่จอดรถ

๓.๖ ปรับปรุงระบบจราจร เครื่องหมายจราจร เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้นถนน

๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้มาตรฐานและมี

มูลค่าเพิ่ม

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนเขตเทศบาลตำบลบางใหญ่เป็นชุมชนแห่งภูมิปัญญา

และทางเรียนรู้ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอย่างบูรณาการที่มีเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐาน

๔.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๔ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

- ๔.๕ พัฒนาระดับชุมชนสู่ความมั่นคงของชาติ
- ๔.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกและประกอบอาชีพ
- ๔.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว โดยเฉพาะเชิงอนุรักษ์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

- ๕.๑ พัฒนาระบบทางบริหารราชการให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๒ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคคลในองค์กร
- ๕.๓ พัฒนาปรับปรุงจัดหา เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๕.๔ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๕.๕ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๕.๖ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๕.๗ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร
- ๕.๘ การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๙ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการบริการ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ ส่งเสริมและอนุรักษ์จารีตประเพณีที่สืบทอดกันมา
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๓ เสริมสร้างและทะนุบำรุงศาสนา
- ๖.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์บำรุงโบราณวัตถุ และโบราณสถานในท้องถิ่น
- ๖.๕ สนับสนุน และปลูกฝังการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางใหญ่จะดำเนินการ

ภารกิจตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การพัฒนาและปรับปรุงการสาธารณสุข การอนามัยและครอบครัว และการพยาบาล
- ๓. การส่งเสริมพัฒนาพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๔. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- ๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. การพัฒนาและปรับปรุงบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๒. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางใหญ่ เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบางใหญ่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลตำบลบางใหญ่
จะกำหนดภารกิจด้านต่าง ๆ ตามโครงสร้างดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงานเทศบาล ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑.๑ งานธุรการ - เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (๑ อัตรา) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - พนักงานบันทึกข้อมูล (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - นักการ (๑ อัตรา) ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑ อัตรา) ๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร - นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (๑ อัตรา) ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา)	นักบริหารงานเทศบาล ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑.๑ งานธุรการ - เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (๑ อัตรา) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - พนักงานบันทึกข้อมูล (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - นักการ (๑ อัตรา) ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑ อัตรา) ๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร - นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ (๑ อัตรา) ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา)	ปรับปรุงและ ตัดโอนไปเป็น นักการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สิน - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (๑ อัตรา) - ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๑ อัตรา)	๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สิน - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (๑ อัตรา) - ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)	กำหนดเพิ่ม
๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม - วิศวกรโยธา ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงาน (๕ อัตรา)	๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม - วิศวกรโยธา ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงาน (๕ อัตรา)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค - นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา) ๓.๑.๓ งานไฟฟ้าและสถานที่ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๔.๑.๑ งานธุรการ - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑ อัตรา) ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด <u>ลูกจ้างประจำ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) - <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงานประจำถยะ (๑๔ อัตรา) ๔.๑.๓ งานเผยแพร่และฝึกอบรม <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) - <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๕ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) ๔.๑.๖ งานวางแผนงานสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค - นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑ อัตรา) - <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๑ อัตรา) ๓.๑.๓ งานไฟฟ้าและสถานที่ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๔.๑.๑ งานธุรการ - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑ อัตรา) ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด <u>ลูกจ้างประจำ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) - <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงานประจำถยะ (๑๔ อัตรา) ๔.๑.๓ งานเผยแพร่และฝึกอบรม <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) - <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๕ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) ๔.๑.๖ งานวางแผนงานสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) ๔.๒.๓ งานสัตวแพทย์ ๕. กองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง) ๕.๑.๑ งานธุรการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ๕.๑.๒ งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑ อัตรา) - ผู้ดูแลเด็ก (๓ อัตรา) เงินอุดหนุน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ภารโรง (๑ อัตรา) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางใหญ่</u> - ครู (๗ อัตรา) เงินอุดหนุน ๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑.๔ งานกิจกรรม กีฬาและนันทนาการ	๔.๒.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) ๔.๒.๓ งานสัตวแพทย์ ๕. กองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง) ๕.๑.๑ งานธุรการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ๕.๑.๒ งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑ อัตรา) - ผู้ดูแลเด็ก (๓ อัตรา) เงินอุดหนุน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ภารโรง (๑ อัตรา) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางใหญ่</u> - ครู (๗ อัตรา) เงินอุดหนุน ๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑ อัตรา) ๕.๑.๔ งานกิจกรรม กีฬาและนันทนาการ	กำหนดเพิ่ม

๘.๒ การวิเคราะห์ภารกิจกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่จะต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้กำหนดบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ลงในกรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐวัฒน์ สัปพันธ์
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปณยารัตน์ จันทร์
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กัจจิรา ชัยเพชรโยธิน
สำนักงานปลัดเทศบาล									
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) <u>ฝ่ายอำนวยการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุทธนา ปัญญา
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <u>งานธุรการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธัญณภัทร์ สีสันธนานนท์
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชนกสุตา ดังโพนทอง
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๘	พนักงานบันทึกข้อมูล <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กรรณิการ์ ตีเอี่ยม
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สาวตรี ฉำนิตย์
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญลือ แสงรัตน์
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีรพันธ์ บุญสงเคราะห์
๑๒	นักการ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นันทิยา บุญส่ง
๑๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.มณฑนพิฏฒา อัมมไชยกร
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล <u>งานทะเบียนราษฎร</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อารีรัตน์ ประยูรวงศ์
๑๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางธารารัตน์ จินดาพล
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับปรุงและตัดโอนไปเป็นนักการ
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.กฤตภาส สุริย์แสง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมบัติ พ่วงขวัญ
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปรีชา แสนขิงทอง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศุภฤกษ์ เหมือนมีวิทย์
๒๑	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเฉลิมชัย จูเกตุ
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนุพนธ์ กิจปลื้ม
๒๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิชัย วัตทอง
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอภิลิทธิ์ เล็กเผือก
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอานนท์ งามสมเกล้า
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๙	นักการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุงและตัดโอนมาจาก ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน
	<u>งานนิติการ</u>								
๓๐	นิติกร ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ตัดโอนไปฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>								
๓๑	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
๓๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิศัลยา คุ่มมงคล
	<u>งานนิติการ</u>								
๓๓	นิติกร ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ตัดโอนมาจากฝ่ายอำนวยการ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กชกร กลัดเล็ก
๓๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นัฐกานต์ อ่อนชุ่ม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรเทพ คล่องการยิ่ง
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายแผน เหมือนบางชื่อ
	<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u>								
๓๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอุไร บุญธรรม
	<u>งานสวัสดิการสังคมและชุมชน</u>								
๔๐	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สร้อยทิพย์ เจริญศักดิ์ธนกุล
๔๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.อ.โสฬส เกิดศิริ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พรพรรณ อิมทรัพย์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณิชนน สุดทอง
	รวมสำนักปลัดเทศบาล	๓๖	๓๘	๓๘	๓๘	+๒	-	-	
กองคลัง									
๔๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ฝ่ายบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนภัสสร อุทัยรัตน์
๔๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) งานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชุดินันท์ เจริญวิภาสเจด
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุดารัตน์ วรรัตน์วิวิช
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เพ็ญวิภา จิตเที่ยง
๔๘	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๔๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รุ่งทิพา กรุดอ่ำ
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณลิณี ทองมอญ
๕๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) งานทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพัชรี มารัตน์
๕๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๕๓	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายไพโรจน์ มารัตน์
๕๔	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางยุพา คำหวาน
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางศิริพร พ่วงขวัญ
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมกองคลัง		๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
กองช่าง									
๕๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทรงเดช นวลมะ
๕๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานวิศวกรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๕๙	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางณฤศ มณีวรรณ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๖๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายฉวี สุขโย
๖๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบัญญัติ นาคหล่อ
๖๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายราเชษฐ์ พลันมูล
๖๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสำรวม อ่วมนากะ
๖๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุนทร ห้อมมา
	<u>งานสาธารณูปโภค</u>								
๖๖	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพนรัตน์ สมบัติเจริญ
๖๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก งานไฟฟ้าและสถานที่ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิเชษฐ์ จันเพชร
รวมกองช่าง		๑๑	๑๓	๑๓	๑๓	+๒	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๗๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอารีย์ ตำนประดิษฐ์
๗๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) <u>งานธุรการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <u>งานรักษาความสะอาด</u> <u>ลูกจ้างประจำ</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๓	พนักงานขับรถยนต์ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทักษิณ เข้มกลัด
๗๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมคิด เม่นคง
๗๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมประสงค์ เม่นคง
๗๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสำเภา จันทะนัง
๗๗	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมชาย กรดงาม
๗๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเกียรติ พ่วงขวัญ
๗๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุชาติ รูปแพ
๘๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรรณะ ศรีขุ่ม
๘๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญญฤทธิ์ คงเจริญ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๘๒	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพนมไพร พรสุวรรณ
๘๓	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิชิตชัย เน้นคง
๘๔	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมนตรี มะลิแอ้ม
๘๕	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมศักดิ์ โพธิ์ออน
๘๖	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโอกาส บุตรอ้อม
๘๗	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอาทิตย์ ตาดอ้อย
	<u>งานเผยแพร่และฝึกอบรม</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๘๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธิตพล ชาวบางรัก
๘๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพวงค์ ทองมณู
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๙๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพนธ์ อ้นรอด
๙๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
	<u>งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u>								
๙๒	เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสำเนียง โพธิ์ไธรย์
	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>								
๙๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุวิทย์ บุตรแก้ว
	<u>งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</u>								
๙๔	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมนัสวี คณาวนิช
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายประกาศ เกลือกัน
๙๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสิทธิพงศ์ สุขไย
๙๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุชาติ ทองผิว
๙๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เบญจวรรณ เข้มกลัด
๙๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กัลยาณี ไฉไลลา
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๙	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	
	กองการศึกษา								
๑๐๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
	<u>งานธุรการ</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อรสุดา นิลทัศน์
	<u>งานบริหารการศึกษา</u>								
๑๐๒	นักวิชาการศึกษานำงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ ทองพุ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนุชา กลิ่นบัว

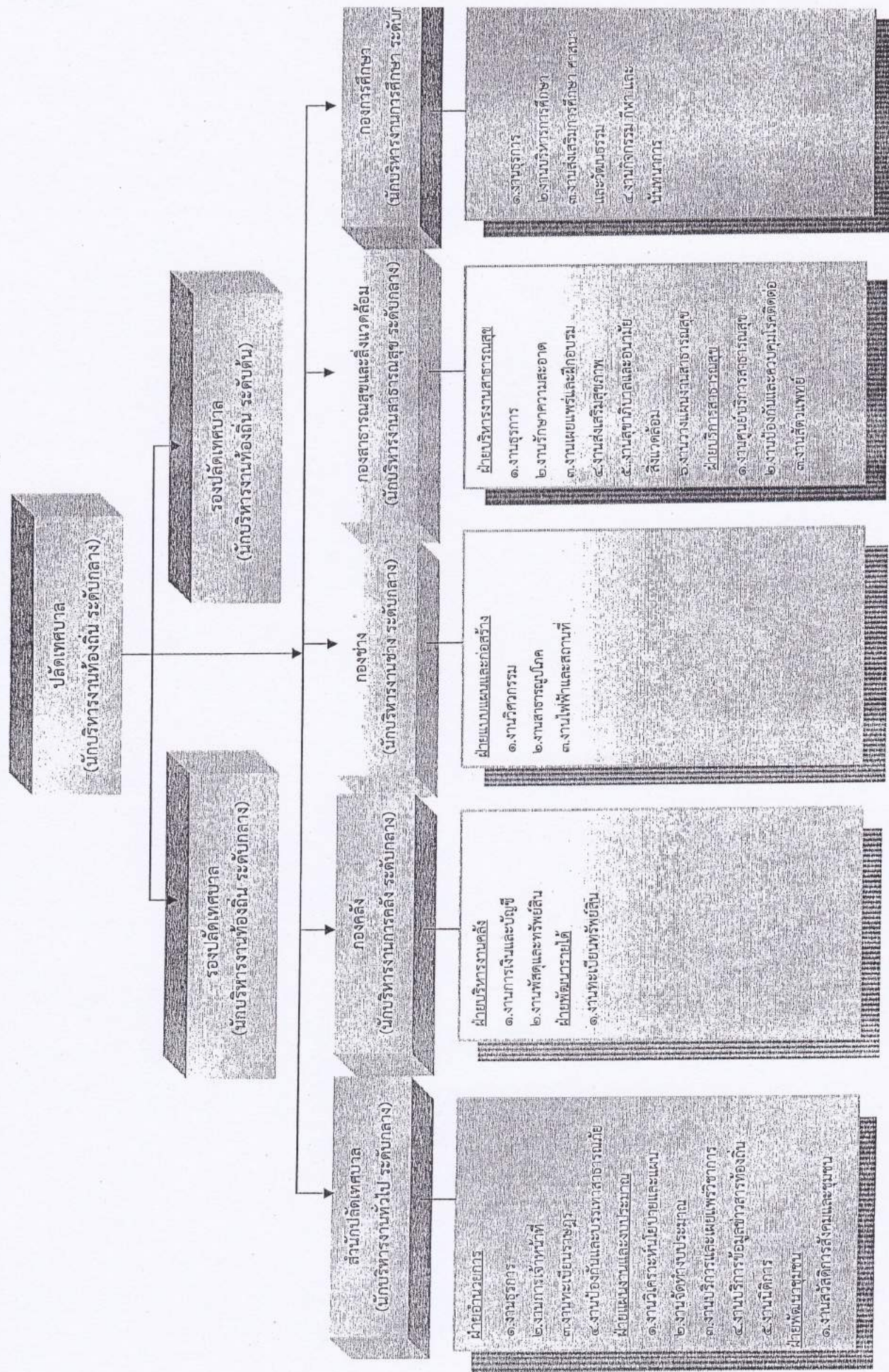
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รุ่งนภา ขาวมิ่งษ์
๑๐๕	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สริญญา สารศุภสิน
๑๐๖	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐนันท์ ยุวะสุด
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑๐๗	นักวิชาการการศึกษา ปก./ชก. พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐๘	ภารโรง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.บางใหญ่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเสาวลักษณ์ พ่วงขวัญ
๑๐๙	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพนาวลัย เกียสั้ง
๑๑๐	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางภิญญา มณีรัตน์
๑๑๑	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวิภาวรรณ น่วมสุข
๑๑๒	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กรรณิกา กรุณาฤทธิโยธิน
๑๑๓	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอัจฉิมา อนันตสูง
๑๑๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รินดา พานทอง
๑๑๕	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางบานเย็น ป่วนเทียน
	รวมกองการศึกษา	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
	รวมทั้งหมด	๑๐๖	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	+๗	-	-	

๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเคื่อนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เก็บ/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				ชื่อ - สกุล
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๘๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๘,๔๔๐	๑๘,๕๖๐	๗๑๕,๖๘๐	๗๓๕,๑๒๐	๗๕๕,๖๘๐	๔			
๒		รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๒๒,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๘๕๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๖๒,๓๒๐	๗๘๒,๗๖๐	๘๐๓,๔๐๐	๕		
๓		รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๖๒,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๙๗,๒๐๐	๕๙๗,๖๒๐	๕๙๗,๘๔๐	๕		
๔		ส่วนปลัดเทศบาล (๒๕)																		
๕		หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๕๘๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๗๒๐	๑๖,๘๘๐	๖๐๓,๓๒๐	๖๐๓,๖๘๐	๖๐๓,๘๔๐	๕		
๖		หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๕		
๗		หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๔๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๐๗,๕๒๐	๔๐๗,๖๔๐	๕		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๒๑๐,๐๔๐	๒๑๐,๐๔๐	๒๑๐,๐๔๐	๕			
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๙/ชง.	๑	๒๔๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๕๗,๑๒๐	๒๕๗,๓๖๐	๕			
๑๐	นักบริหารบุคคล	ชก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๐๐	๑๒,๒๘๐	๓๓๗,๙๘๐	๓๓๗,๙๘๐	๓๓๗,๙๘๐	๕			
๑๑	นักบริหารงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๑	๒๓๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๔๓,๗๖๐	๒๔๓,๗๖๐	๒๔๓,๗๖๐	๕			
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๐๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๕			
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๘๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๐,๒๐๐	๓๐๐,๒๐๐	๓๐๐,๒๐๐	๕			
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๒๗๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๕,๘๐๐	๒๘๕,๘๐๐	๒๘๕,๘๐๐	๕			
๑๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑	๒๘๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๙๓,๐๔๐	๒๙๓,๐๔๐	๒๙๓,๐๔๐	๕			
๑๖	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๓๔๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๙,๒๔๐	๓๕๙,๒๔๐	๓๕๙,๒๔๐	๕			
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการ																			
๑๘	พนักงานปฏิบัติการ		๑	๒๑๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๒๒๒,๗๘๐	๒๒๒,๗๘๐	๒๒๒,๗๘๐	๕			
๑๙	พนักงานขับรถ		๑	๒๔๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๓,๐๐๐	๒๕๓,๐๐๐	๒๕๓,๐๐๐	๕			
๒๐	พนักงานขับรถ		๑	๒๕๒,๑๒๐																
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๒๑๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๒๒๑,๙๖๐	๒๒๑,๙๖๐	๒๒๑,๙๖๐				
๒๒			๑	๑๘๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๖,๑๖๐	๒๑๖,๑๖๐	๒๑๖,๑๖๐				
๒๓			๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐				
๒๔			๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐				
๒๕			๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๑,๑๖๐	๑๓๑,๑๖๐	๑๓๑,๑๖๐				
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑๓๔,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๓๐,๔๘๐	๑๓๐,๔๘๐	๑๓๐,๔๘๐				
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๒๕,๔๐๐	๑๒๕,๔๐๐	๑๒๕,๔๐๐				
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๒๕,๔๐๐	๑๒๕,๔๐๐	๑๒๕,๔๐๐				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบางใหญ่



แผนภูมิโครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

งานธุรการ
- เจ้าหน้าที่ธุรการ รง. (๑) ๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓
- เจ้าหน้าที่ธุรการ ป.ค./ท. (๑) ๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔
ลูกจ้างประจำ
- พนักงานบันทึกข้อมูล (๑)
- พนักงานเจ้าพนักงานการเงิน
- ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป (๑)
- พนักงานช่างเขียน (๒)
พนักงานชั่วคราว
- นักการ (๑)

งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการบัญชี ชก. (๑) ๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖
พนักงานช่างคำนวณการเงิน
- ผู้ช่วยนักวิชาการ บ.ค. (๑)

งานทะเบียนราษฎร
- นักจัดการทะเบียนและบัตร ปก. (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗
พนักงานเจ้าพนักงานการกิจ
- ผู้ช่วยพนักงานทะเบียน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รง. (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘
ลูกจ้างประจำ
- พนักงานขับรถ (๒)
พนักงานเจ้าพนักงาน
- พนักงานดับเพลิง (๑)
นักการ (๑)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักบริหารงานแผนงาน ชก. (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
พนักงานเจ้าพนักงานการกิจ
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- ผู้ช่วยนักบริหารงานราชการ (๑)
พนักงานชั่วคราว
- นักการ (๑)

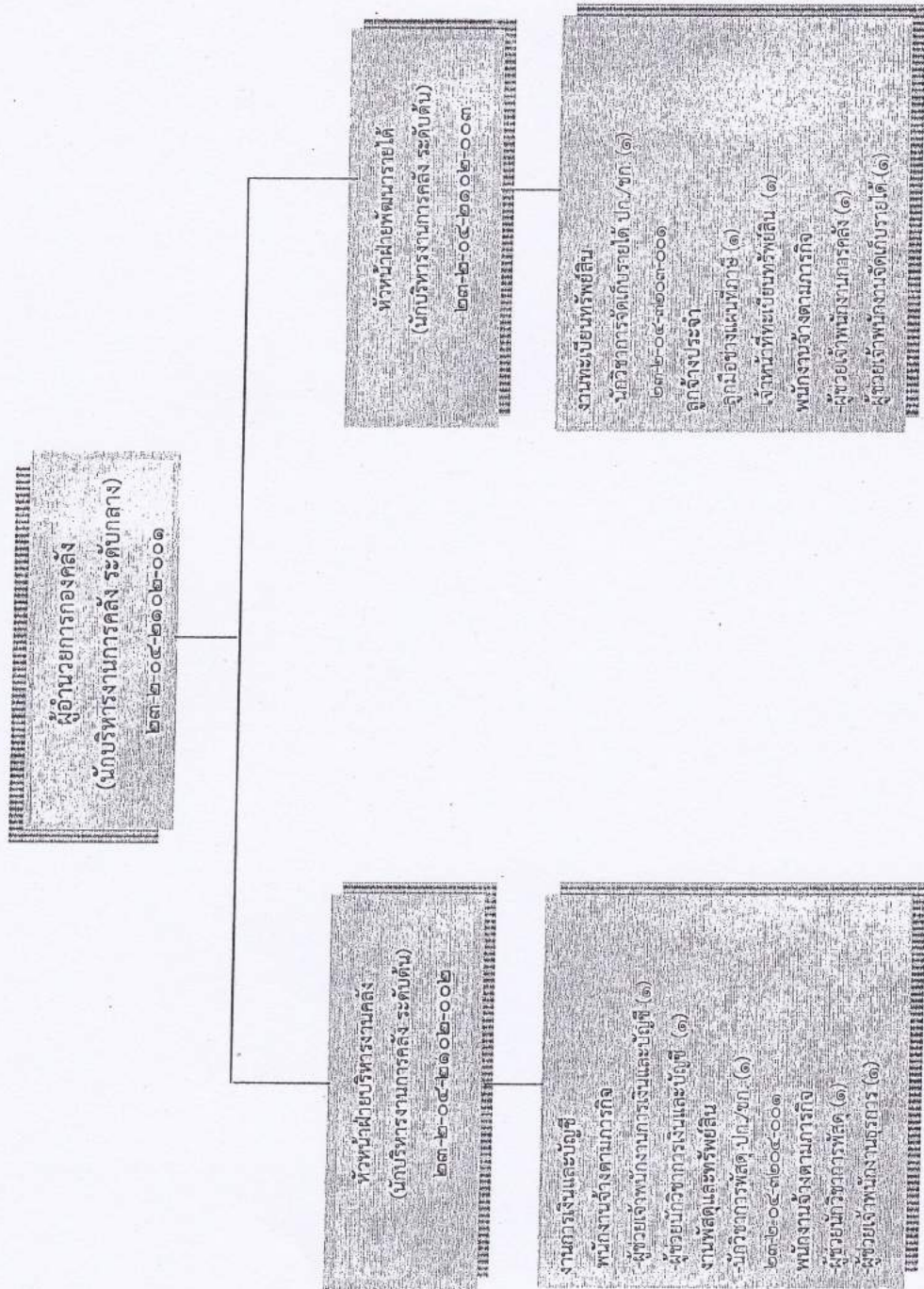
งานจัดทำงบประมาณ
งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑)
งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น
งานบริการ
- นักการ ป.ค./ท. (๑) ๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

หัวหน้าฝ่ายพัฒนชุมชน
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

งานสวัสดิการสังคมและชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รง. (๑)
๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
พนักงานเจ้าพนักงานการกิจ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

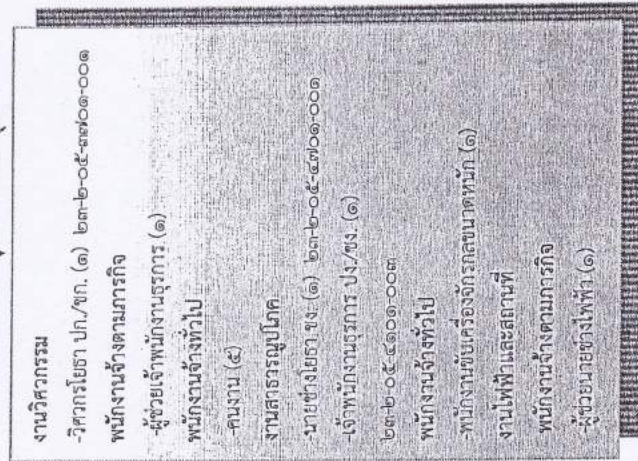
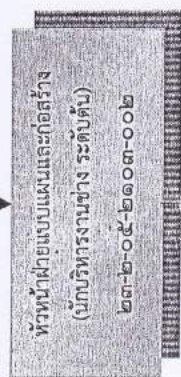
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ					ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	ตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต่ำ	ป.ค.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ทั่วไป	อาวุโส	รวม
๓	๑	-	๒	๓	-	-	-	-	๓	๑๒	๓๕

แผนภูมิโครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๒	-	๑๓

แผนภูมิโครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๖	๑๓

แผนภูมิโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)
๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒

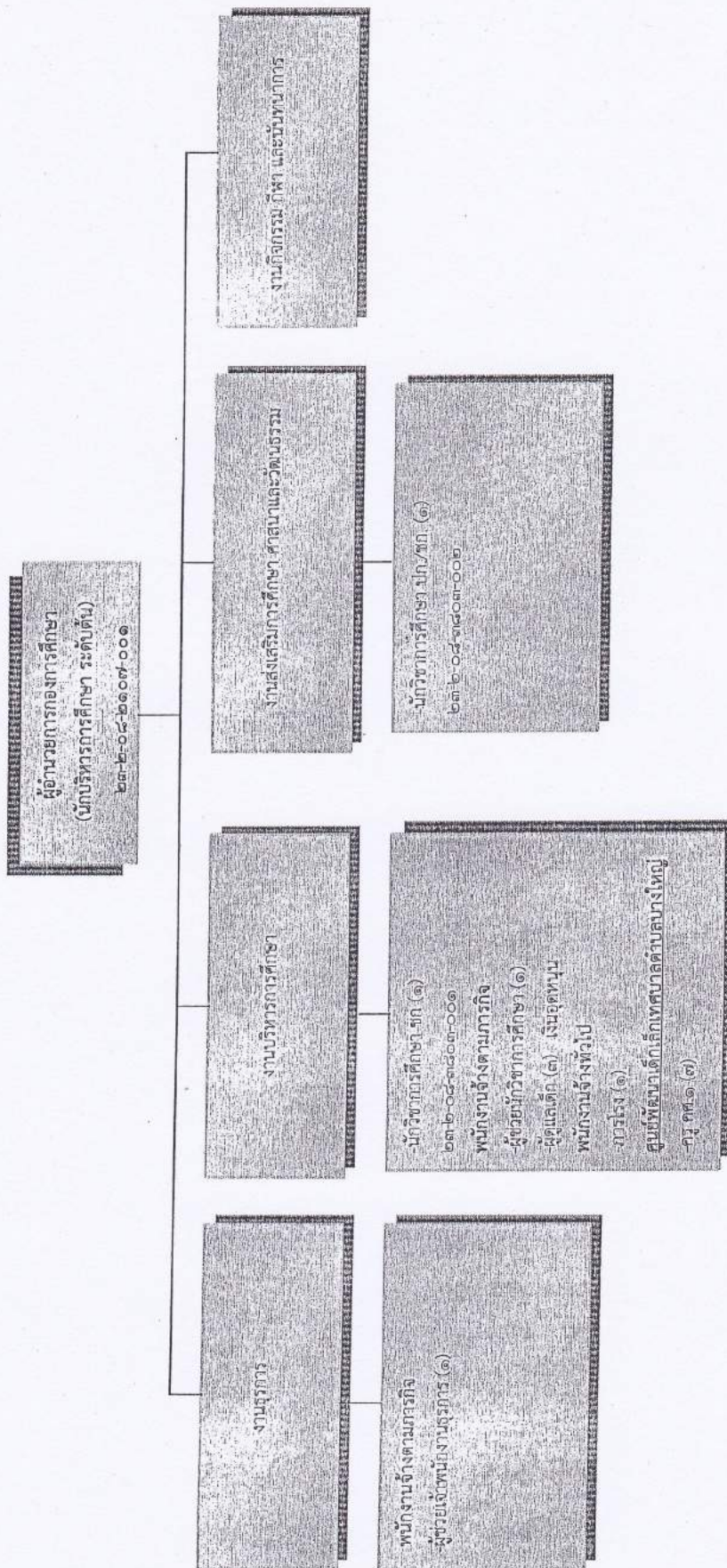
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓

งานธุรการ
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. (๑)
๒๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔
งานรักษาความสะอาด
ลูกจ้างประจำ
พนักงานขับรถยนต์ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
คนงานประจำรถขยะ (๑๔)
งานเผยแพร่และฝึกอบรม
พนักงานจ้างความถาวร
-พนักงานขับรถยนต์ (๒)
พนักงานจ้างทั่วไป
-พนักงานขับรถยนต์ (๒)
งานส่งเสริมสุขภาพ
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลย้ง (๑)
๒๓-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑
งานวางแผนงานสาธารณสุข

งานศูนย์บริการสาธารณสุข
งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
พยาบาลวิชาชีพ ขก. (๑)
๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑
พนักงานจ้างความถาวร
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
งานสัตวแพทย์

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ขก.	ชก.	ชช.	ขช.	ปง.	ขง.	อวโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๗	๑๖	๓๐

แผนภูมิโครงสร้างองค์การศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.	พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗	๕	๑	๑๖

๑๘.บัญชีแสดงการจัดสรรเงินสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายณัฐวัฒน์ สัมพันธ์	ร.ป.ช.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐ x ๑.๒๖)	๘๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑.๒๖)	๘๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑.๒๖)	๖๕
๒	นางสาวณัฏฐ์ จันทร์ (ว่าง)	ร.ป.ช.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐,๔๐๐ (๕๐,๓๓๐ x ๑.๒๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑.๒๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑.๒๖)	๓๔
๓	นางสาวศิริพร ชัยเพชรโยธิน	ร.ป.ช.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.บ.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.บ.	๔๘,๓๐๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑.๒๖)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒๖)	-	๕๖
๔	นายสุพธนา ปัญญา (ว่าง)	ศ.บ.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖,๒๐๐ (๔๖,๕๐๐ x ๑.๒๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑.๒๖)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑.๒๖)	๕๕
๕	นายณัฏฐ์ สัมพันธ์ (ว่าง)	ร.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๓๔,๒๐๐ (๒๘,๕๐๐ x ๑.๒๖)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒๖)	-	๓๖
๖	นางสาวณัฏฐ์ สัมพันธ์ (ว่าง)	ร.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๒๑,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐ x ๑.๒๖)	-	-	๒๑
๗	นางสาวณัฏฐ์ สัมพันธ์ (ว่าง)	ร.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๒๑,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐ x ๑.๒๖)	-	-	๒๑
๘	นายสมณะ พันธ์ชูชาติ (ว่าง)	ร.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๓๖,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐ x ๑.๒๖)	-	-	๓๖
๙	นางสาวณัฏฐ์ สัมพันธ์ (ว่าง)	ศ.บ.บ.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๒๗,๕๖๐ (๒๒,๘๘๐ x ๑.๒๖)	-	-	๒๗
๑๐	นายเอกอภิสร์ สุทธิแสง (ว่าง)	ร.ป.ช.บ.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๗,๕๖๐ (๒๒,๘๘๐ x ๑.๒๖)	-	-	๒๗
๑๑	นายสมณะ พันธ์ชูชาติ (ว่าง)	ร.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๓๔,๒๐๐ (๒๘,๕๐๐ x ๑.๒๖)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒๖)	-	๔๑
๑๒	นางสาวณัฏฐ์ สัมพันธ์ (ว่าง)	ร.ม.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๒๓-๖-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๒๑,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐ x ๑.๒๖)	-	-	๒๑

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ	ม.บ	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	๒๓๗,๖๕๐	-	-	๒๓๗
๒๓	นางสาวอริรัตน์ ประยูรวงศ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	(๑๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๘
๒๔	นางสาวกชกร นิลสีเหล็ก	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๘๗,๖๐๐	-	-	๒๓๙
๒๕	นายพรเทพ คล่องการยิ่ง	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(๑๔,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๐
๒๖	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ	ม.บ	-	พว.ง.ชำนาญการ	-	-	พว.ง.ชำนาญการ	พว.ง.ชำนาญการ	(๑๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๑
๒๗	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ	ม.บ	-	พว.ง.ชำนาญการ	-	-	พว.ง.ชำนาญการ	พว.ง.ชำนาญการ	(๑๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๒
๒๘	นางสาวพรพรรณ อิ่มทรัพย์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผ.ช.นักประชาสัมพันธ์	ผ.ช.นักประชาสัมพันธ์	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๒๔๓
๒๙	นางสาวอริรัตน์ ประยูรวงศ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	(๑๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔
๓๐	นางสาวอริรัตน์ ประยูรวงศ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	(๑๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๕
๓๑	นางสาวอริรัตน์ ประยูรวงศ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	(๑๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๖
๓๒	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ	ม.บ	-	พว.ง.ชำนาญการ	-	-	พว.ง.ชำนาญการ	พว.ง.ชำนาญการ	(๑๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๗
๓๓	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ	ม.บ	-	พว.ง.ชำนาญการ	-	-	พว.ง.ชำนาญการ	พว.ง.ชำนาญการ	(๑๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘
๓๔	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ	ม.บ	-	พว.ง.ชำนาญการ	-	-	พว.ง.ชำนาญการ	พว.ง.ชำนาญการ	(๑๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙
๓๕	นายสมเจตน์ พ่วงขวัญ	ม.บ	-	พว.ง.ชำนาญการ	-	-	พว.ง.ชำนาญการ	พว.ง.ชำนาญการ	(๑๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หน่วย
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๖	นายอภิลักษณ์ เล็กน้อย นายอภิลักษณ์ เล็กน้อย	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๔
๓๗	นายอานนท์ งานสมกล้า	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔
๓๘	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๔
๓๙	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔
๔๐	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๔
๔๑	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔
๔๒	นางสาวพัชรี ขวัญรัตน์ นางสาวพัชรี ขวัญรัตน์	บช.ม	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	กลาง	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	กลาง	๕๗,๕๐๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๗๕
๔๓	นางสาวสุคันต์ เจริญวิภาจเรศ นางสาวสุคันต์ เจริญวิภาจเรศ	ศ.บ. (บัญชี)	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	(๘,๒๐๐ x ๑๒)	(๕,๒๐๐ x ๑๒)	(๕,๒๐๐ x ๑๒)	๔๕
๔๔	นางพัชรีและนพพรชัย นางพัชรีและนพพรชัย	-	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หน.พัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หน.พัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๘,๗๕๐	-	-	๓๘
๔๕	นางสาวพัชรี มารัตน์ นางสาวพัชรี มารัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	(๒๒,๒๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๓๓
๔๖	นางนพพรชัยนพพรชัย นางนพพรชัยนพพรชัย	-	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หน.พัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หน.พัสดุ	ป.ก./ช.ก.	(๒๒,๒๗๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘
๔๗	นางอภิญญา คำหวาน นางอภิญญา คำหวาน	ศ.บ. (บัญชี)	-	จน.ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	จน.ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๒๕,๑๐๐	-	-	๒๕
๔๘	นายไพโรจน์ มารัตน์ นายไพโรจน์ มารัตน์	ปวช. (ช่างสำรวจ)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาคี	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาคี	-	(๒๑,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕

[illegible]

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราที่กำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	งานไปพักรับและสถานที่											
๖๐	นายพิเชษฐ์ จันทะ	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓๖,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕
	งานวิศวกรรม											
๖๑	นางณฤช มณีวรรณ	ปวส. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานวิศวกรรม											
๖๒	นายฉวี สุโข	ป.๕	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕
๖๓	นายบัณฑิต นาคหล่อ	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕
๖๔	นายราเชนย์ พลันมูล	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕
๖๕	นายสำราญ อ่วมมาทะ	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕
๖๖	นายสุนทร ห้อมมา	ม.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสวน-ภูมิทัศน์											
๖๗	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	-	กัก
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๖๘	นางสาวอริย์ คำประสิทธิ์	ศ.ศ.ม	๒๓-๖-๖๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุข	กลาง	๒๓-๖-๖๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุข	กลาง	๖๘,๐๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๗๘
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๖๙	-ว่าง -	-	๒๓-๖-๖๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสุข	ต้น	๒๓-๖-๖๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสุข	ต้น	๓๘,๖๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕
	งานธุรการ											
๗๐	-ว่าง-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๗	-	-	-	กัก
	พร.ศิริชัย ภาณุวัฒน์											

[illegible]

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่ (ระบบแบ่ง)				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	ระดับ				
๔๒	นายพนธ์ อ้นรอด	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๔๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘
	นางรัชดาความสะอาด										(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๔๔	นายสมคิด เม่นคง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๔๕	นายสมประสงค์ เม่นคง	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘
๔๖	นายลำไย จันทร์แอ้ง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๔๗	นายสมชาย กรดงาม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘
๔๘	นายสมเกียรติ พ่วงขวัญ	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๔๙	นายสุชาติ อุแปง เกษียร (ว่าง)	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘
๕๐	นายมนตรี มะลิแฉ่ม	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๕๑	นายวรรณะ ศรีอุบล	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘
๕๒	นายบุญฤทธิ์ คงเจริญ	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๕๓	นายพนมไพร พรสุวรรณ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘
๕๔	นายสมศักดิ์ โพธิ์วน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๕๕	นายไธมาส บุตรอัม	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘
๕๖	นายพิชิตชัย เม่นคง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๕๗	นายอาทิตย์ ตาคออยู่	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	(๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๘	กองการศึกษา	-	๒๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา	กลาง	๒๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	
๔๙	งานบริหารการศึกษา	-		(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(๔๔,๘๕๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๑๒)	
๕๐	นายอรรถพร ทองคำ	ครูศาสตรบัณฑิต (สังคมศาสตร์)	๒๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๐๕,๒๕๐	-	-	๓๐๕
๕๑	นางสาวอรรดา มีกลิ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	-	-	๒๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก.	-	-	-	ก.พ.
๕๒	นายอนุชา กลิ่นบัว	ป.ตรี	-	-	-	-	-	-	๒๐๖,๕๒๐	-	-	๒๐๖
๕๓	นางรุ่งนภา ขาวม่วง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	(๑๗,๒๑๐ x ๑๒)	-	-	เงิน ๕
๕๔	น.ส.ศรีญา สารสุขสืบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงิน ๕
๕๕	น.ส.ณัฐนันท์ ยะสุต	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงิน ๕
๕๖	นางสาวลักขณ์ พวงขวัญ	ม.๖	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘
๕๗	นายพันเอกเล็ก เทพบาล	ครูศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	๑๓-๒-๐๐๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงิน ๕
๕๘	นางวิญญา มณีรัตน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๐๔๒	ครู	คศ.๑	๑๓-๒-๐๐๔๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงิน ๕
๕๙	นางวิภาวรรณ นามสุข	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๓-๒-๐๐๔๓	ครู	คศ.๑	๑๓-๒-๐๐๔๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงิน ๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแห่ง)		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ				
๑๑๐	น.ส.กรรณิกา กรุณาภักชีโยธิน	(ปฐมวิทยศึกษา)								
๑๑๑	นางยัยจิมา อุ่นสง	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๒-๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	-	เงิน
๑๑๒	น.ส.ริชดา พามทอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๒-๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	-	เงิน
๑๑๓	นางนงนเย็น ป่วนเทียน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๒-๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	-	เงิน

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบางใหญ่ กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบางใหญ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปัน ข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบางใหญ่ มุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อี-อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การให้ทุนการศึกษา
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐาน การปฏิบัติงานพื้นฐานของ พนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบางใหญ่ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบางใหญ่ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบางใหญ่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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



คำสั่งเทศบาลตำบลบางใหญ่

ที่ ๒๐๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ด้วยเทศบาลตำบลบางใหญ่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประกอบด้วย

๑. นายประเสริฐ วัดผลัด	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายณัฐวัฒน์ สัปพันธ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวปณียรัตน์ จันท	รองปลัดเทศบาล/ รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางสาวภักจิรา ชัยเพชรโยธิน	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นางนภัสสร อุทัยรัตน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายทรงเดช นวลมะ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวอารีย์ ด่านประดิษฐ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๘. นายยุทธนา ปัญญา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๙. นางสาวธัญญณ์ภัทร์ สีถิ่นธนานนท์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นางสาวมณฑนา พัญญา อ้วนไชยกร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (งบประมาณประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี

/๒. บทศึกษา...

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

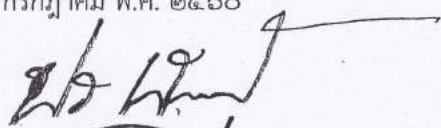
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามอัตรากำลังของเทศบาลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก ตามประกาศนี้ ให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

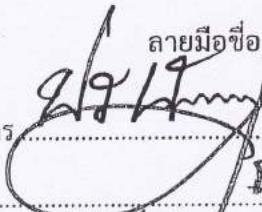
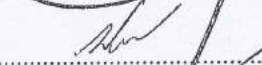
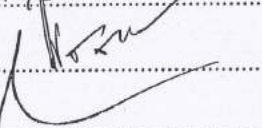
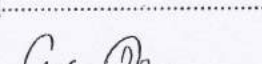
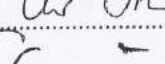
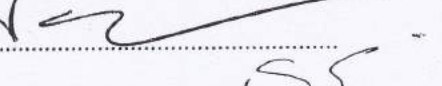
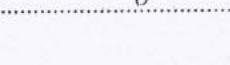

(นายประเสริฐ วัดผลัด)
นายกเทศมนตรีตำบลบางใหญ่

ลายมือชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ของเทศบาลตำบลบางใหญ่

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมนายกเทศมนตรีตำบลบางใหญ่

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑. นายประเสริฐ วัฒนผลัด	ประธานกรรมการ	
๒. นายณัฐวัฒน์ สัปพันธ์	กรรมการ.....	
๓. น.ส.ปณยารัตน์ จันทร	กรรมการ.....	
๔. น.ส.ภักจิรา ชัยเพชรโยธิน	กรรมการ.....	
๕. นางนภัสสร อุทัยรัตน์	กรรมการ.....	
๖. นายทรงเดช นวลมะ	กรรมการ.....	
๗. นางสาวอารีย์ ด้านประดิษฐ์	กรรมการ.....	
๘. นายยุทธนา ปัญญา	กรรมการ.....	
๙. น.ส.ธัญณภัทร์ สีดันธนานนท์	กรรมการ/เลขานุการ.....	
๑๐. น.ส.มณฑนพิฏฒา อัครนิไชยกร	ผู้ช่วยเลขานุการ.....	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมนายกเทศมนตรีตำบลบางใหญ่

ผู้มาประชุม

๑. นายประเสริฐ วัฒนศักดิ์	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายณัฐวัฒน์ สัปพันธ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวปยุตยรัตน์ จันท	รองปลัดเทศบาล/ ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางสาวภัคจิรา ชัยเพชรโยธิน	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นางนภัสสร อุทัยรัตน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายทรงเดช นวลมะ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวอารีย์ ตำนประดิษฐ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๘. นายยุทธนา ปัญญา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๙. นางสาวธัญญภัทร์ สีสันธนานนท์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นางสาวมณฑนพิฎฒา อัมมโนไชยกร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

นายประเสริฐ วัฒนศักดิ์ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน
ประธานกรรมการฯ อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ด้วยเทศบาลตำบลบางใหญ่ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

-โดยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งเทศบาลฯ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการแล้วตามคำสั่งเทศบาลตำบลบางใหญ่ ที่ ๒๐๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลฯ และให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็นเท่านั้น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย ในส่วนของรายละเอียด ขอให้ทางเลขานุการได้อธิบายและชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังกล่าวให้ที่ประชุมรับทราบด้วย

เลขานุการฯ

๑.การดำรงตำแหน่งที่ไม่อยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง (๙๙ สายงาน)

ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ กำหนดให้มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามหลักสมรรถนะ ทักษะความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ทั้งสิ้นจำนวน ๙๙ สายงาน กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีผู้ดำรงตำแหน่งและสายงานที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๙๙ สายงาน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้จัดผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงาน คุณภาพงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้พิจารณาคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ด้วย หากบุคคลดังกล่าวมีคุณวุฒิไม่ตรงก็ให้แต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เมื่อการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้บันทึกในทะเบียนประวัติว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งตามมาตรการแก้ไขผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งตามมติ ก.ท.จ. จังหวัด ครั้งที่ เมื่อใด ให้ชัดเจน

๒.การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้ใช้บัญชีอัตรารายเดือนบัญชี ๕ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๓.ตำแหน่งพนักงานจ้าง กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่ง(ว่าง) ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง และประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตรารายเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง(สูงสุด) เช่น ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับคุณวุฒิ ปวส.

กรณีเป็นตำแหน่งผู้ครอง(ไม่ว่าง) ให้คงชื่อตำแหน่งเดิมไปพลางก่อนจนกว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุด จึงจะปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง (ก่อนต่อสัญญาจ้าง/ประกาศสรรหาใหม่) โดยให้เสนอความเห็นชอบเป็นหลักการ ต่อ ก.จังหวัด พร้อมการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ในระบบแห่ง ว่า “สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างเดิมที่มีผู้ครองตำแหน่ง จะขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง (ก่อนต่อสัญญาจ้าง/ประกาศสรรหาใหม่)”

/ตามที่...

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙

มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เดิมโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมี ๓ ประเภท คือ เทศบาลขนาดใหญ่ เทศบาลขนาดกลาง เทศบาลขนาดเล็ก ทั้งนี้ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับการกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ให้มี ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ โดยแบ่งออกเป็น เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษระดับสูง ซึ่งการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทเทศบาล สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้ตรงกับภาระหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้จำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงานไม่เพียงพอ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ตรงกับความต้องการกับปัญหาต่างๆ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เกี่ยวกับการบริหารโครงการ และการพัฒนาต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการรองรับปริมาณงานและภารกิจต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น

นายประเสริฐ วัฒนผลัด
ประธานกรรมการฯ

กรรมการท่านใดมีข้อสงสัยกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่
ทางเลขฯได้ชี้แจง หรือไม่ หากไม่มีจะขอมติที่ประชุมรับทราบครับ

มติประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นายประเสริฐ วัดผลัด
ประธานกรรมการฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามโครงสร้าง
ของเทศบาลตำบลบางใหญ่ เดิมเป็นเทศบาลขนาดกลางที่กำหนด
ปลัดเทศบาลเป็นระดับกลาง ในปัจจุบันจัดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ
มีส่วนราชการทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ คือ

- ๑.สำนักปลัดเทศบาล
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕.กองการศึกษา

ซึ่งจากการที่มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ
เทศบาล จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อให้ประกอบในการจัดสรร
งบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่งต่างๆตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลทำให้ศักยภาพในการบริหารจัดการ
องค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและ
ประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งในแผน ขอให้เลขานุการ
เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ

เลขานุการ

ในการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ ได้มีการพิจารณาจาก
งบประมาณรายจ่าย และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่า
ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่ง
ให้ถูกต้อง ตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) จึงจัดทำกรอบ
อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ต่อไป

ข้อพิจารณา

ขอที่ประชุมพิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐) ของแต่ละกอง ดังนี้

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	หมายเหตุ
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานดับเพลิง (๗ อัตรา) ๑.๑.๕ งานนิติการ - นิติกร ปก/ชก (๑ อัตรา) ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) ๑.๒.๒ งานจัดทำงบประมาณ ๑.๒.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑ อัตรา) ๑.๒.๔ งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น ๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑.๓.๑ งานสวัสดิการสังคมและชุมชน - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑ อัตรา) - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	หมายเหตุ
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (๑ อัตรา) ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๒.๑ งานทะเบียนทรัพย์สิน - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>ลูกจ้างประจำ</u> - เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (๑ อัตรา) - ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๑ อัตรา) ๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม - วิศวกรโยธา ปก/ชก (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงาน (๕ อัตรา) ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค - นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑ อัตรา)	

โครงสร้างตามแผนอัตราากำลังเดิม	หมายเหตุ
๓.๑.๓ งานไฟฟ้าและสถานที่ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑ อัตรา) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๔.๑.๑ งานธุรการ ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด <u>ลูกจ้างประจำ</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงานประจําถยะ (๑๔ อัตรา) ๔.๑.๓ งานเผยแพร่และฝึกอบรม <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา) ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๕ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน (๑ อัตรา) ๔.๑.๖ งานวางแผนงานสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๔.๒.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ อัตรา) ๔.๒.๓ งานสัตว์แพทย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง) ๕.๑.๑ งานธุรการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ อัตรา) ๕.๑.๒ งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑ อัตรา) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑ อัตรา) - ผู้ดูแลเด็ก (๓ อัตรา) เงินอุดหนุน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - การโรง (๑ อัตรา) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางใหญ่</u> - ครู (๗ อัตรา) เงินอุดหนุน ๕.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑.๔ งานกิจกรรม กีฬาและนันทนาการ	

นายยุทธนา ปัญญา
กรรมการ

สำนักปลัดเทศบาล ขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปรับปรุงและตัดโอน และตัดโอน
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ๑.ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง พนักงานจ้างทั่วไป
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา
๒.ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน พนักงานจ้างตามภารกิจ
งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายอำนวยการ เป็นตำแหน่งนักการ งานป้องกันฯ
ฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา
๓.ตัดโอนงานนิติการและตำแหน่งนิติกร ฝ่ายอำนวยการ
ไปอยู่ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ งานนิติการ จำนวน ๑ อัตรา

นางนภัสสร อุทัยรัตน์
กรรมการ

กองคลัง ขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑
๑.ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ
งานทะเบียนทรัพย์สิน ฝ่ายพัฒนารายได้ จำนวน ๑ อัตรา

นายทรงเดช นวลมะ
กรรมการ

กองช่าง ขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑
๑.ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก พนักงานจ้างทั่วไป
งานสาธารณูปโภค ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา
๒.ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานเทศบาล งานสาธารณูปโภค
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา

/น.ส.อารีย์...

- น.ส.อารีย์ ด้านประดิษฐ์ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑
กรรมการ ๑.ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานเทศบาล งานธุรการ
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
- น.ส.ปทุมรัตน์ จันทร กองการศึกษา ขอเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑
กรรมการ ๑.ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา พนักงานเทศบาล
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา
- มติที่ประชุม เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง และตัดโอนตำแหน่ง
พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ตามที่เสนอ และให้
ดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี
ต่อไป
- นายประเสริฐ วัฒนศักดิ์ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบางใหญ่
ประธานกรรมการฯ ให้เป็นไปในแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากร ที่ต้องคำนึงถึง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามมติ ก.ธ.
ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้การพัฒนา
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางใหญ่ ทุกคน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้กำหนดแนวทางดังนี้
- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึอบรม
- การให้ทุนการศึกษา
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของ
เทศบาลตำบลบางใหญ่
- นายประเสริฐ วัฒนศักดิ์ ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
ประธานกรรมการฯ และลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางใหญ่
เทศบาลตำบลบางใหญ่ มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.
๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็น
กรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานเทศบาลใช้ยึดถือเป็นหลักการและ
แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

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

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลบางใหญ่

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
นายประเสริฐ วัดผลัด มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณทุกท่าน
ประธานกรรมการ และปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดยางงานการประชุม
(นางสาวมณฑน์พัฒนา อัฒมิไชยกร)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประเสริฐ วัดผลัด)
ประธานกรรมการฯ

แบบรายงานการจัดอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล สังกัด สถานศึกษา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางใหญ่ เทศบาลตำบลบางใหญ่ ปีการศึกษา ๒๕๖๐
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล)
จำนวนนักเรียนเป็นรายชั้น จำนวน ห้องเรียนตามเกณฑ์และจำนวนห้องเรียนจริง

ชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียนตามเกณฑ์	จำนวนห้องเรียนจริง
ปฐมวัย ๒.๖ ปี	๗๒	๓	๓
ปฐมวัย ๓ ปี	๘๑	๔	๔
รวม	๑๕๓	๗	๗

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูสนับสนุนการสอน

ลำดับที่	ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนตามเกณฑ์	จำนวนตามจริง
๑	ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๐
๒	รองผู้บริหารสถานศึกษา	-	๐
	รวม	๑	๐

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการโรง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑	ลูกจ้างประจำตำแหน่งการโรง	-
๒	ลูกจ้างที่ใช้งบประมาณของเทศบาลจ้างและให้ปฏิบัติหน้าที่การโรง	๑
	รวม	๑

