



แผนอัตราจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๗๑๑

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง
อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบางม่วง	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลาย ๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่าง ๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าว ๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็น

อันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหา กำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่น ๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการทำงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่าง ๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

จากการประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี (ก.ท.จ.นนทบุรี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี (ก.ท.จ.จังหวัดนนทบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หลักการและเหตุผลที่เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มีดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ซึ่งประกอบด้วยนายก อบท. เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองตามต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดภาระค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้ หรือเงินอื่นใด นั้น จะต้องไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ กำหนดความต้องการพนักงานในเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ประกอบกับการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง อยู่ในเขตอำเภอบางใหญ่ มีพื้นที่ ๑๑,๒๑๑.๒ ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน โดยอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ๑๔ หมู่บ้าน (อีก ๑ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๒ อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลบางม่วง และหมู่ที่ ๑๒ บางส่วน อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลบางม่วง มีจำนวนครัวเรือน ๘,๒๕๐ หลังคาเรือน

๑. จำนวนประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง มีจำนวนประชาชนรวมทั้งสิ้น ๑๕,๗๗๐ คน เป็นชาย ๗,๓๑๗ คน เป็นหญิง ๘,๔๕๓ คน

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

เมืองน่าอยู่ ดูแลสิ่งแวดล้อม พร้อมการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเมืองนนทบุรีเพื่อการอยู่อาศัยของประชาชนอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างและพัฒนากิจการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้มาตรฐานและมีมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้ก้าวหน้า ปลอดภัย และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากิจการบริการจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนา ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตทั้งด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น
๒. เด็ก เยาวชน ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ให้กับประชาชน
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม พร้อมทั้งให้ความสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึงด้วยการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
๕. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง รักการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย ห่างไกลจากอบายมุขและสิ่งเสพติด
๖. เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงเป็นเมืองสะอาดน่าอยู่ เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรและใช้เส้นทางคมนาคม พร้อมทั้งได้รับบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและทั่วถึง
๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงโบราณสถาน วิถีชีวิตชุมชน อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักสืบไป
๙. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น Computer , Internet , Intranet มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการที่มีประสิทธิภาพต่อประชาชน
๑๐. บริหารองค์กรโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม คิดเป็นร้อยละ ๘๐
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดจำนวนการเกิดปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่
๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้ ได้รับการสงเคราะห์ตามนโยบายรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมาย
๔. การคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีครบถ้วนและอยู่ในสภาพการใช้งานได้ดีเป็นปกติมากกว่าร้อยละ ๘๐
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๐
๖. พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงสะอาด เป็นระเบียบ ไม่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๘๐
๗. มีการสืบสานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้สืบทอดต่อไป คิดเป็นร้อยละ ๘๐

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ค่าที่แสดงความก้าวหน้าของเป้าหมาย

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเมืองนนทบุรีเพื่อการอยู่อาศัยของประชาชนอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๖. ส่งเสริมการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา สวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๘. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๙. พัฒนางานผังเมืองรวม และการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๑๐. พัฒนาขยายเขตประปาและไฟฟ้า
๑๑. พัฒนาระบบจราจร วิศวกรรมจราจรและขนส่ง
๑๒. ก่อสร้างปรับปรุงตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถยนต์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างและพัฒนากิจการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา :

๑. พัฒนากิจการบริการจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษต่างๆ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมการฆ่าสัตว์
๔. ทำนุบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้มาตรฐานและมีมูลค่าเพิ่ม
กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกและประกอบอาชีพ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพาณิชย์ การลงทุน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนภาคอุตสาหกรรม
๕. ส่งเสริมภาคเกษตรกรรมปลอดภัยได้มาตรฐาน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว โดยเฉพาะเชิงอนุรักษ์
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการเลี้ยงสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้ก้าวหน้า ปลอดภัย และยั่งยืน
กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งสถาบันครอบครัว
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายองค์กรภาคประชาชนในรูปแบบต่างๆ
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนหมู่บ้าน/ชุมชน และการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. พัฒนาระบบการบริหารราชการให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มทักษะพลเมืองเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนา ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา :

๑. ส่งเสริมสนับสนุน รักษา ศิลปะ โบราณสถาน วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการศาสนาและวันสำคัญต่าง ๆ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง เป็นการดำเนินการภายใต้สถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในจังหวัดและภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับประเทศ ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อเทศบาลตำบล ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการเทศบาลตำบล จึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขโรค การพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง เพื่อเป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพภาคการเกษตร ขณะเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจในระดับจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ การเตรียมความพร้อมรองรับการเป็นประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักการ “เมืองน่าอยู่ คุณแลสิ่งแวดล้อม พร้อมการพัฒนาที่ยั่งยืน”

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้พิจารณานำยุทธศาสตร์จังหวัดทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์ มากำหนดกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้จังหวัดนนทบุรีเป็นเมืองที่น่าอยู่รองรับการอยู่อาศัยของประชาชนทุกระดับ และเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. จัดระบบบริการสาธารณะ ทุกด้าน

๑.๑ พัฒนาระบบงานของเทศบาลให้ก้าวไกล เพื่อรับใช้/บริการประชาชน ด้วยการพัฒนาบุคลากรในองค์กร นำระบบสารสนเทศ (IT) มาให้บริการ และประสานงบประมาณจากหน่วยงานอื่นมาพัฒนา

๑.๒ การดูแลความปลอดภัยของชุมชนด้วยกล้องวงจรปิด (CCTV) จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะที่สว่างไสวในชุมชน

๑.๓ สนับสนุนนโยบายการบริหารจัดการน้ำของรัฐในการป้องกันภัยพิบัติ และให้การช่วยเหลืออย่างรวดเร็วที่เป็นระบบ และให้การเยียวยาผู้ประสบภัยพิบัติตามหลักเกณฑ์และงบประมาณของทางราชการ

๑.๔ บริหารจัดการการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพอนามัย ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

๒.๑ สนับสนุนนโยบายการแก้ไขปัญหาเสพติดของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ คุณภาพประชาชนในชุมชน โดยเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง บูรณาการร่วมกับโรงพยาบาลบางใหญ่

๒.๓ ส่งเสริมกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางม่วงให้เข้มแข็ง

๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมของเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ และกลุ่มคนด้อยโอกาส ตลอดจนดูแลสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๕ จัดตั้งศูนย์กีฬา จัดกิจกรรมกีฬา พัฒนาคนให้พ้นภัยยาเสพติด สนับสนุนให้มีเครื่องออกกำลังกายในชุมชน

๒.๖ สนับสนุนให้ปรับภูมิทัศน์บนสะพานลอยให้มีหลังคา มีไฟฟ้า แสงสว่างเพื่อความปลอดภัย

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๓.๑ สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับอนุบาลและเด็กปฐมวัย ให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพะสมวัยทางด้านร่างกาย สมอง อารมณ์

๔. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสีงแวดล้อม พร้อมเพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดขยะทางบก ทางน้ำ ให้เมืองสะอาด

๔.๑ บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและสะอาด สวยงาม

๔.๒ จัดเก็บ / ทำลาย / ย่อยสลายผักตบชวา และขยะผิวน้ำ

๔.๓ ส่งเสริม / เพิ่มประสิทธิภาพการบำบัดน้ำเสียในชุมชนให้สัมฤทธิ์ผล

๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ จัดระเบียบช่องทางรถยนต์ ช่องไหล่ทางรถจักรยานและไหล่ทางคนเดิน

๕.๒ ประสานงานงบประมาณกับหน่วยงานอื่นมาพัฒนาเส้นทางคมนาคม (ถนน สะพาน แม่น้ำลำคลอง) ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในชุมชน

๖. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ให้กับประชาชน

๖.๑ ส่งเสริมให้มีตลาดกลางสินค้าเกษตร, OTOP, ไม้ดอกไม้ประดับ

๖.๒ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ , สินค้า OTOP , กลุ่มไม้ดอกไม้ประดับในชุมชน เตรียมความพร้อมผลผลิตภัณฑ์ชุมชนก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๖.๓ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๑ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณีในท้องถิ่น

๗.๒ อนุรักษ์และพัฒนาโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งท่องเที่ยวของชุมชน เพื่อเพิ่มพูนเศรษฐกิจของชุมชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

พื้นที่ส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีพื้นที่เกษตรกรรมและที่อยู่อาศัยเป็นส่วนใหญ่ มีอัตราการขยายตัวของประชากรสูง จึงมีสภาพปัญหา ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ประชาชนต้องการถนนเพื่อใช้เป็นเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและใช้เป็นเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ ประชาชนต้องการกระแสไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

๑.๓ ประชาชนต้องการมีน้ำประปาสะอาดเพื่ออุปโภคบริโภค

๑.๔ ประชาชนต้องการโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์บ้าน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรจำหน่ายไม่ได้ราคา

๒.๒ ขาดแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ไม่มีตลาดกลางรองรับ

๒.๓ เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ

๒.๔ ประชาชนบางส่วนไม่มีงานทำ เศรษฐกิจตกต่ำมีการผลักดันแรงงาน

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ประชาชนขาดความรู้ในด้านการสาธารณสุขและอนามัย

๓.๒ สถานบริการสาธารณสุขมีไม่เพียงพออยู่ห่างไกลชุมชน

๓.๓ ขาดหน่วยงานที่ให้ความรู้ในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก , สตรี และคนชรา

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ลำคลองตื้นเขิน เกิดภาวะขาดน้ำช่วงหน้าแล้งเพื่อใช้ในการเกษตร

๔.๒ ปัญหาระบบประปาบาดาลมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔.๓ แหล่งน้ำมีมลภาวะ เน่าเสีย เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมไม่จัดทำบ่อบำบัดน้ำเสีย

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองท้องถิ่น
- ๕.๒ สถานศึกษามีไม่เพียงพอ ขาดวัสดุ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน
- ๕.๓ ปัญหาเสพติดในแหล่งชุมชน
- ๕.๔ ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพในการถ่ายทอดความรู้
- ๕.๕ ขาดผู้สานต่อวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ แหล่งน้ำตามธรรมชาติเน่าเสีย ขาดการดูแลรักษา
- ๖.๒ ลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำติดขัด
- ๖.๓ โบราณสถานขาดการดูแลรักษา
- ๖.๔ ขาดผู้นำในการสร้างจิตสำนึก ให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดอุปกรณ์ในการทำงาน
- ๗.๒ ไม่มีเสถียรภาพและความมั่นคงให้กับอนาคตของผู้ปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ขาดสวัสดิการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แก้ไขปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก โดยก่อสร้างถนน ซ่อมแซมการชำรุดของถนน ตลอดจนประสานงานกับการไฟฟ้านครหลวง เพื่อขอขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและประสานงานกับองค์การองค์โทรศัพท์ เพื่อขอติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะในแหล่งชุมชน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- แก้ไขปัญหาโดยจัดหาวิทยากรให้ความรู้แนะนำเทคนิคในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ พร้อมจัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร เพื่อไม่ให้ตกค้าง ประสานกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อขอข้อมูล ตำแหน่งงานเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานของประชาชน และหาแหล่งเงินทุน เงินกู้จากสถาบันการเงินให้เกษตรกร พร้อมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบ เรื่อง ข่าวสารตำแหน่งงาน , ข่าวสารการเกษตร ฯลฯ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- แก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย โดยสนับสนุนการดำเนินงานของสถานพยาบาลในเขตพื้นที่ พร้อมกับจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ดูแลสุขภาพ

อนามัย แม่ , เด็ก , คนชรา และคนพิการ แก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยโดยจัดหาถังรองรับขยะมูลฝอยให้เพียงพอ กับความต้องการของประชาชน และบริการงานการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ ประสานงานกับ สถานพยาบาลในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบออกให้บริการตรวจโรคไข้เลือดออก , โรคพิษสุนัขบ้า และ โรคติดต่ออื่น ๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- แก้ไขปัญหาด้วยการดำเนินการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช เพื่อให้ ประชาชนได้ใช้น้ำเพื่อการเกษตร ประสานงานกับการประปา เพื่อขยายเขตจัดสรรงบประมาณเพิ่มเส้นทาง การเดินท่อประปาหมู่บ้าน ซ่อมแซมท่อประปาที่ชำรุดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ ประสานงานกับโรงงาน อุตสาหกรรมในพื้นที่ให้ดำเนินการก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียของโรงงานเพื่อแก้ไขปัญหามลภาวะเป็นพิษ

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- แก้ไขปัญหาด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต โดยจัดอบรมให้ความรู้ แก่ ประชาชนในเรื่องการเมืองท้องถิ่น และการจัดประชุมประชาคม เพื่อรับรู้ รับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนในการบริหารท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ประสาน งานกับส่วนราชการอื่นเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จัดการแข่งขันกีฬาในชุมชนเพื่อการ แก้ไขปัญหา ยาเสพติด จัดฝึกอบรมผู้นำเยาวชนด้านภัยยาเสพติด เพื่อสร้างเครือข่ายป้องกันชุมชนให้เข้มแข็ง ประกอบกับทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา เพื่อสานต่อวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชาติ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- แก้ไขปัญหาการดูแลบำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติด้วยการปลูกจิตสำนึกของ ประชาชนในหมู่บ้านให้ร่วมกันอนุรักษ์ จัดกิจกรรมทำความสะอาดลุ่มคลอง และโบราณสถานในเขตตำบล ปรับปรุงทัศนียภาพรอบ ๆ ด้านให้งดงาม

๗. ความต้องการบริหารและการจัดการของเทศบาล

- แก้ไขปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลให้มีความคล่องตัวของบุคลากร มากขึ้น โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดเสถียรภาพและความมั่นคงในอนาคตให้ ผู้ปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจโดยให้มีการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบกับจัดให้มีสวัสดิการด้าน ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคตท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส , อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S-Strengths)

- ๑) มีแผนพัฒนาและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของหน่วยงานตนเอง เป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) มีการพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๓) ด้านนโยบายการพัฒนา มีการปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ๔) มีการบริหารงานโปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วงในรูปของคณะกรรมการต่าง ๆ และการทำประชาคม
- ๕) เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงมีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่
- ๖) ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ เสียสละ และโปร่งใส มีความรู้ความสามารถ มีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน
- ๗) มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก เป็นเขตพื้นที่ปริมณฑล ใกล้เมืองหลวง
- ๘) มีคลองหลายสายเหมาะกับการเกษตร
- ๙) มีวัด โบราณสถาน ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในตำบล
- ๑๐) มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม และเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๑๑) เป็นแหล่งไม้ดอกไม้ประดับ (ไม้กระถาง) ที่สำคัญในอำเภอบางใหญ่

จุดอ่อน (W-Weaknesses)

- ๑) บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- ๒) มีการออกระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก และมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๓) งบประมาณที่จัดเก็บได้เอง และที่ได้รับการสนับสนุนยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่มีจำนวนมาก
- ๔) การพัฒนาคนจำนวนมากมีผลกระทบต่องบค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นในอนาคต
- ๕) เครื่องมือในการปฏิบัติงานและอุปกรณ์เทคโนโลยี ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ๖) ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีข้อจำกัด ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า
- ๗) ภารกิจตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน เกิดความซ้ำซ้อน และถูกตรวจสอบเรียกเงินคืนจากหน่วยงานตรวจสอบ (สตง.)

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (O-Opportunities)

- ๑) นโยบายการพัฒนาระบบขนส่งมวลชน (รถไฟฟ้าสายสีม่วง)
- ๒) อัตราการขยายตัวของจำนวนประชากรที่มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี และการเป็นศูนย์กลางที่พักอาศัยประชาชน จำเป็นต้องอุปโภคและบริโภคจึงส่งผลให้ศักยภาพของการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคในพื้นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย
- ๓) จากกระแสโลกตะวันตกและประเทศที่เจริญแล้วต่างยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นโอกาสให้หน่วยงาน/ส่วนราชการต้องยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อการยอมรับของประชาชนและทุกภาคส่วน
- ๔) กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเป็นโอกาสสำคัญต่อการพัฒนาที่สมดุล
- ๕) ความเจริญทางเทคโนโลยีส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทันทั่วถึงที่ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรได้
- ๖) ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้เปิดเสรีทางการค้ามากขึ้น

อุปสรรค (T-Threats)

- ๑) อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในภารกิจการจัดบริการสาธารณะและไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- ๒) ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเท่าที่ควร
- ๓) สภาพพื้นที่เป็นกิ่งสังคมเมืองกิ่งสังคมชนบททำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
- ๔) ประชาชนมีค่าครองชีพสูงและการกระจายรายได้ค่อนข้างต่ำ
- ๕) ที่ดินราคาสูง เนื่องจากการขยายตัวของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
- ๖) ลักษณะภูมิประเทศของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วงตั้งอยู่บนพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาตอนล่างจึงเป็นที่รองรับน้ำหลาก ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมและน้ำทะเลหนุนเกือบทุกปี
- ๗) การประกอบอาชีพเกษตรกรรม คนรุ่นใหม่ให้ความสนใจน้อย สัดส่วนพื้นที่ด้านการเกษตรลดลงเรื่อย ๆ
- ๘) ประชากรแฝงมีจำนวนมาก
- ๙) การเป็นสังคมเมืองส่งผลกระทบต่อความแออัดของการจราจรและระบบขนส่ง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการเมือง

๑) การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมเมืองที่มีหมู่บ้านจัดสรร โรงงานอุตสาหกรรม หมู่บ้านจัดสรร ทำให้มีประชากรหนาแน่น การจราจรติดขัด การรวมตัวเพื่อร่วมกิจกรรมกับเทศบาลหรือรวมกลุ่มทำได้ยากขึ้น

๒) การวางแผนและเตรียมการรองรับด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะเป็นเรื่องสำคัญอันดับต้น ๆ ที่ท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ

ด้านสังคม

๑) การแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด

๒) ปัญหาครอบครัว

ด้านเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาความยากจน รายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย ภาวะค่าครองชีพสูง

๒) ต้นทุนทางการผลิตสูงแต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๓) ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาขยะ/วัชพืช/ผักตบชวาในคลองสาธารณะ

๒) ปัญหาน้ำเค็ม ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรในพื้นที่

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดภารกิจของเทศบาลเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘)

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๕) การจัดให้มีตลาดเทียบท่าเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑ (๓) (๑๖ (๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

(๕) หาราชภัฏได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขอื่น (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙)) ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (มาตรา ๑๖) ซึ่งภารกิจของเทศบาลในมาตราดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง และตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นในเขตเทศบาลได้เป็นอย่างดี ประกอบกับแนวนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ก็มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และแนวนโยบายของรัฐบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ การกำหนดโครงสร้างปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดกรอบอัตรากำลังสูงสุดไว้ว่าเทศบาลแต่ละชั้นจะกำหนดตำแหน่งได้ไม่เกินที่กำหนด ทำให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงไม่สามารถกำหนดตำแหน่ง ต่าง ๆ เพิ่มเติมใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ประกอบกับปัจจุบันมีปริมาณงานมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เพื่อสรรหา และคัดเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงควรกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

๗.๒ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง มีหลายด้านรวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการ จำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประกอบกับกรอบอัตรากำลังเดิมที่กำหนดไว้ ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ สภาพพื้นที่ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การสวัสดิการสังคม การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การปรับปรุงคุณภาพชีวิต การให้บริการด้านสาธารณสุข การจัดการด้านการศึกษา ฯลฯ ทำให้บุคลากรอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๗.๔ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจและตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต ส่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		
สูตรในการคำนวณ		

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วงดังกล่าว เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดส่วนราชการ จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง จึงได้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๒. โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานนิติการ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๑. ฝ่ายการโยธา - งานก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. ฝ่ายผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานกิจการโรงเรียน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๓. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. งานส่งเสริมสุขภาพ ๓. งานรักษาความสะอาด ๔. งานควบคุมโรค	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานนิติการ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๑. ฝ่ายการโยธา - งานก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. ฝ่ายผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานกิจการโรงเรียน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๓. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. งานส่งเสริมสุขภาพ ๓. งานรักษาความสะอาด ๔. งานควบคุมโรค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า
จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของการบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางเดิม -
กองคลัง					-			
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)					-			
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)					-			
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)					-			
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางเดิม -
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางเดิม -
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางเดิม -
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางเดิม -
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางเดิม -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- วางเดิม -
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
นายช่างโยธา ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
นายช่างไฟฟ้า ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ขก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก/ขก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งโสโครกและล้างท่อ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งโสโครกและล้างท่อ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔๒	๑๔๓	๑๔๓	๑๔๓	+๑	-	-	

[illegible]

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																	
๑๓	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๐๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองคลัง (๑๔)																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	๑	๕๔๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๖๓,๕๒๐	๕๖๙,๙๖๐	๕๙๖,๔๐๐	
	(นักบริหารงานการคลัง)																	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	
	(นักบริหารงานการคลัง)																	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
	(นักบริหารงานการคลัง)																	
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๑๖๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๑๖๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๓	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																	
๕๙	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๕๕,๔๘๐	๕๗๑,๘๐๐	๕๘๘,๓๖๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๖๐	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง	ต้น	๑	๑	๓๐๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๑๑,๘๘๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๕,๕๒๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๖๑	หัวหน้าฝ่ายโยธา	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๖๒	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๖๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖๔	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๖๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๖๖	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																	
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๗๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																	
๗๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	๗๖๒,๘๔๐	
	และสิ่งแวดล้อม																	
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																	
๗๗	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																	
๗๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๗๙	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	๑	๑	๒๙๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๓๐๕,๗๖๐	๓๑๕,๒๔๐	๓๒๔,๙๖๐	
๘๐	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																	
๘๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	
๘๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๙,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																	
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	
๘๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																	
๘๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	
๘๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๘๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๘๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๙๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑๙	คนงาน(ประจำรถดูแลสิ่งโสโครก)	-	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒๐	คนงาน(ประจำรถดูแลสิ่งโสโครก)	-	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๑๒๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																	
๑๒๙	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																	
๑๓๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๓๗,๗๒๐	๒๔๗,๓๒๐	
๑๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	
๑๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																	
๑๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารการศึกษา)																	
๑๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๙๙,๓๘๘,๔๙๐ บาท ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๑๐๔,๓๕๗,๙๑๔.๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๑๐๙,๕๗๕,๘๑๐.๒๒ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๑๑๕,๐๕๔,๖๐๐.๗๓ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

මගේ ෧

රු. ෪,෪෦෦,෦෦෦

මගේ ෨

රු. ෪,෪෪෪,෪෪෪

මගේ ෩

රු. ෪,෪෪෪,෪෪෪

වර්ග 1

2,249,800

වර්ග 2

2,284,400

වර්ග 3

2,888,800

මගේ ෧

෧,෨෪෪,෪෪෦

මගේ ෨

෧,෨෪෪,෪෪෦

මගේ ෩

෧,෨෪෪,෪෪෦

၂၆၁၁

၈,၈၁၀,၈၁၀

၂၆၁၂

၈,၆၀၀,၈၁၀

၂၆၁၈

၈,၆၀၈,၆၆၀

වර්ෂ ෨෦෨෦

෨,෪෪෪,෪෪෪

වර්ෂ ෨෦෨෦

෨,෪෪෪,෪෪෪

වර්ෂ ෨෦෨෦

෨,෪෪෪,෪෪෪

၂၃၁

၂,၃၁၀,၈၁၀

၂၃၂

၂,၃၂၈,၈၁၀

၂၃၃

၂,၃၃၆,၈၁၀

٢٤٦١

٢,٤٤١,٠٠٠

٢٤٦٢

٢,٤٤٢,٠٠٠

٢٤٦٣

٢,٤٤٣,٠٠٠

ಅಡ್ಡ ೧

೨,೯೯೦,೯೯೦

ಅಡ್ಡ ೨

೯,೦೯೦,೯೯೦

ಅಡ್ಡ ೩

೯,೯೦೯,೯೯೦

๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๖๐๕,๘๘๐	๖๒๑,๗๒๐	๖๓๘,๐๔๐

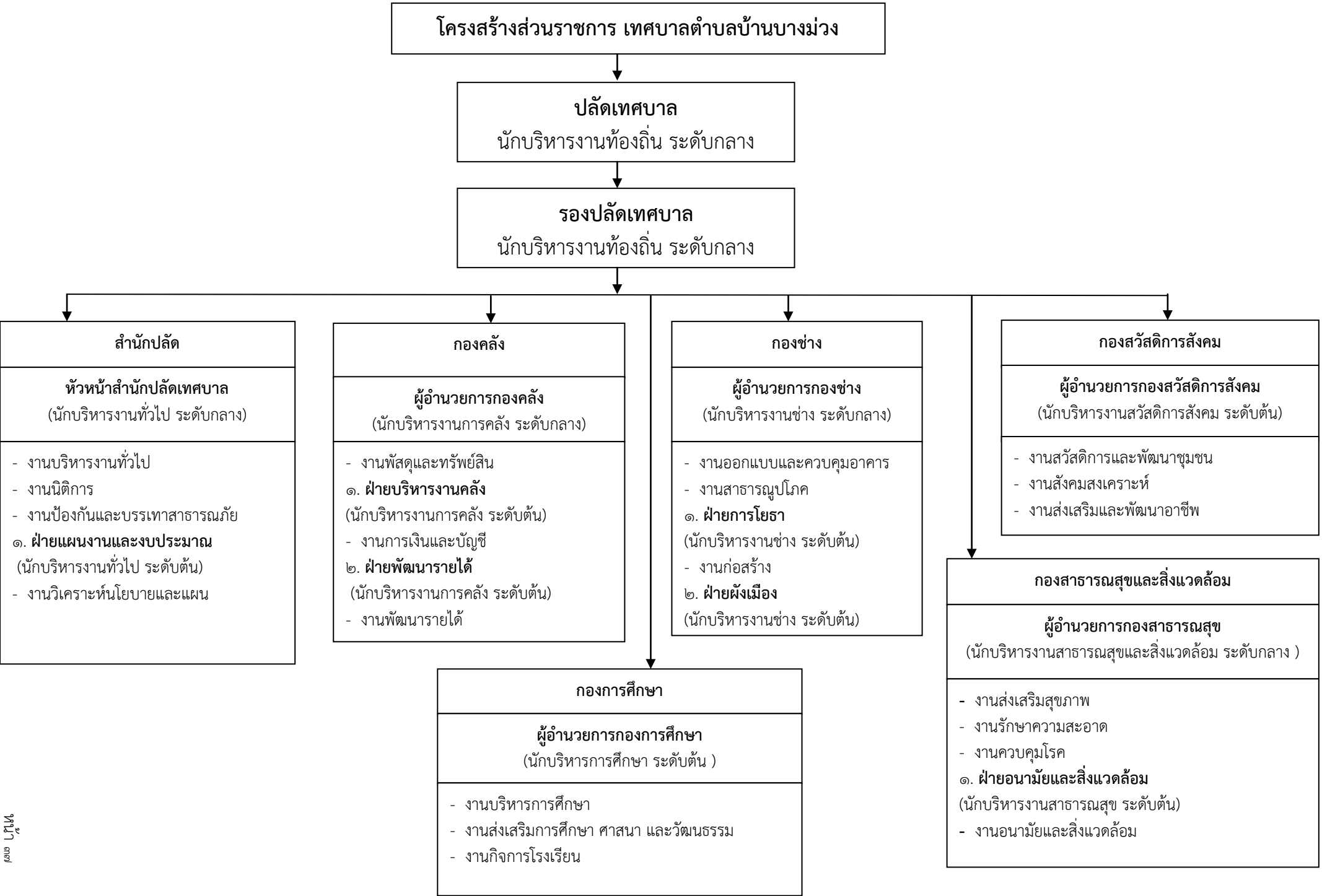
งบอุดหนุน

๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๗๑๓,๒๘๐	๗๔๓,๐๔๐	๗๗๑,๘๔๐

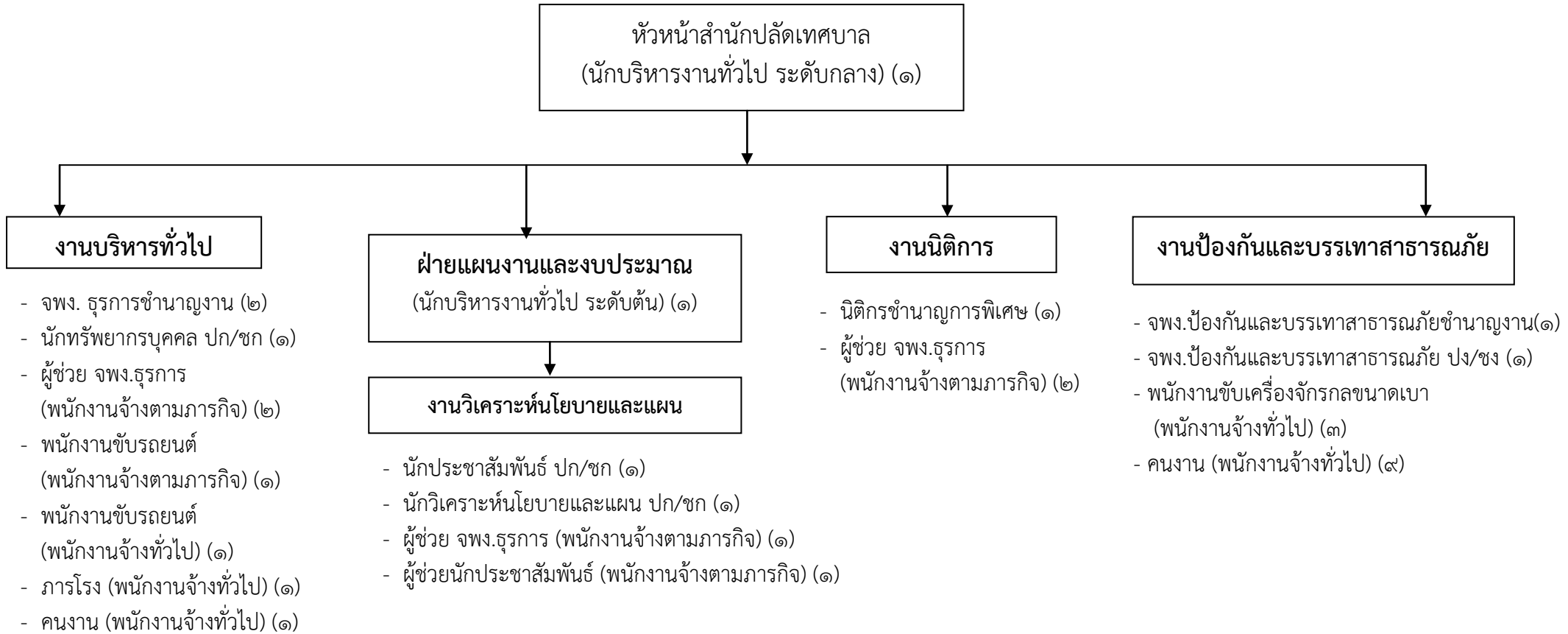
๑,๓๑๙,๑๖๐	๑,๓๖๔,๗๖๐	๑,๔๐๙,๘๘๐
-----------	-----------	-----------



โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

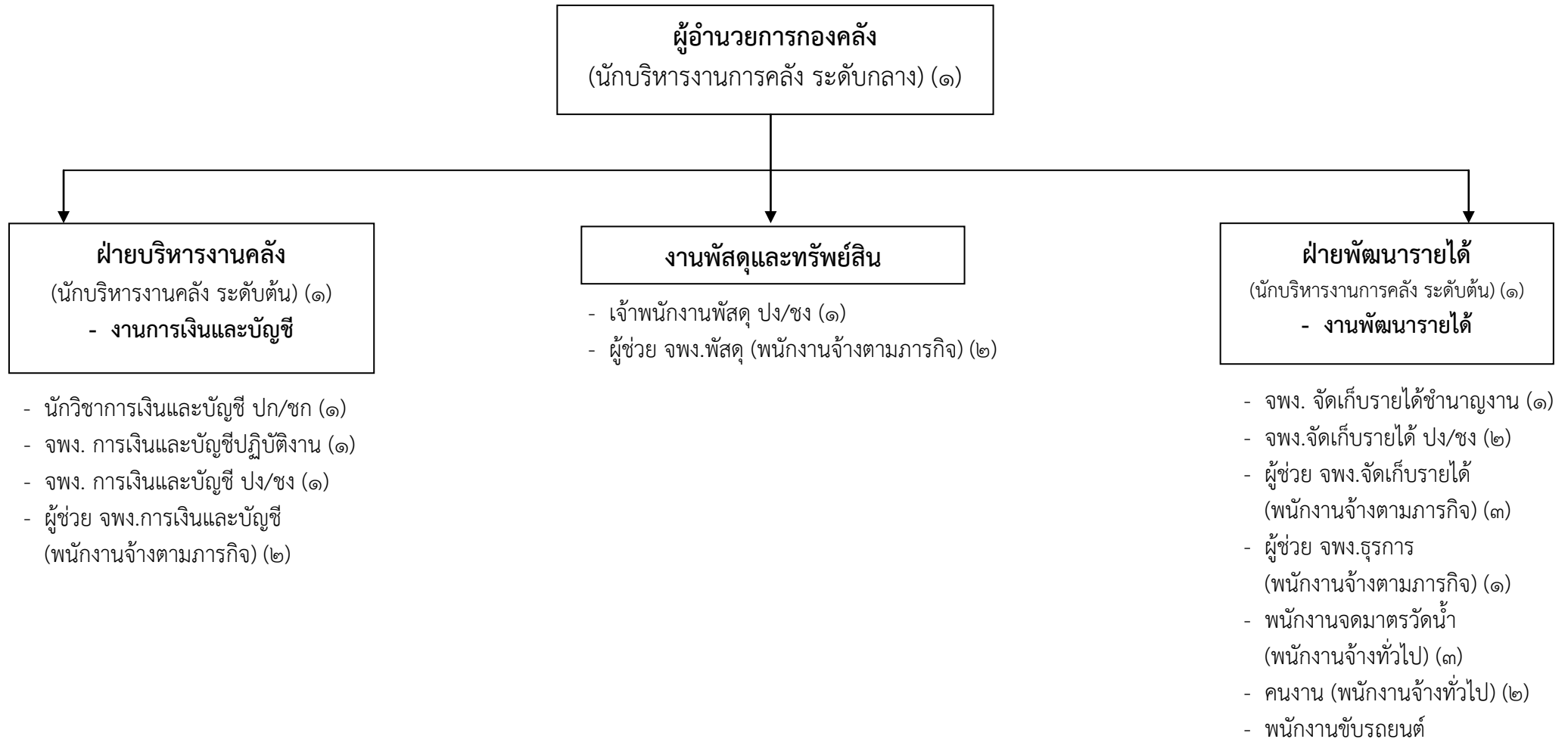


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



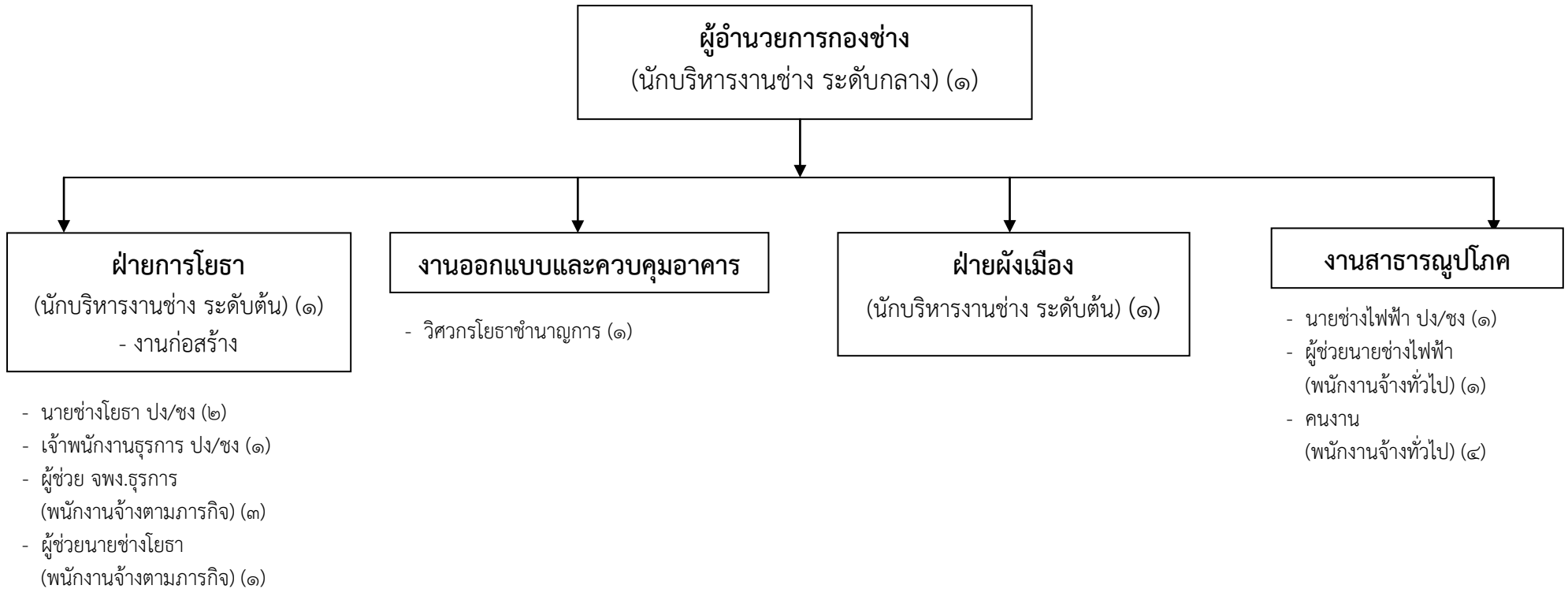
ระดับ	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปก/ชก	อาวุโส	ปง/ชง	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๑	๓	-	๑	๓	-	-	๗	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปก/ชก	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ปง/ชง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	-	-	๑	-	๑	๑	๔	๘	๖

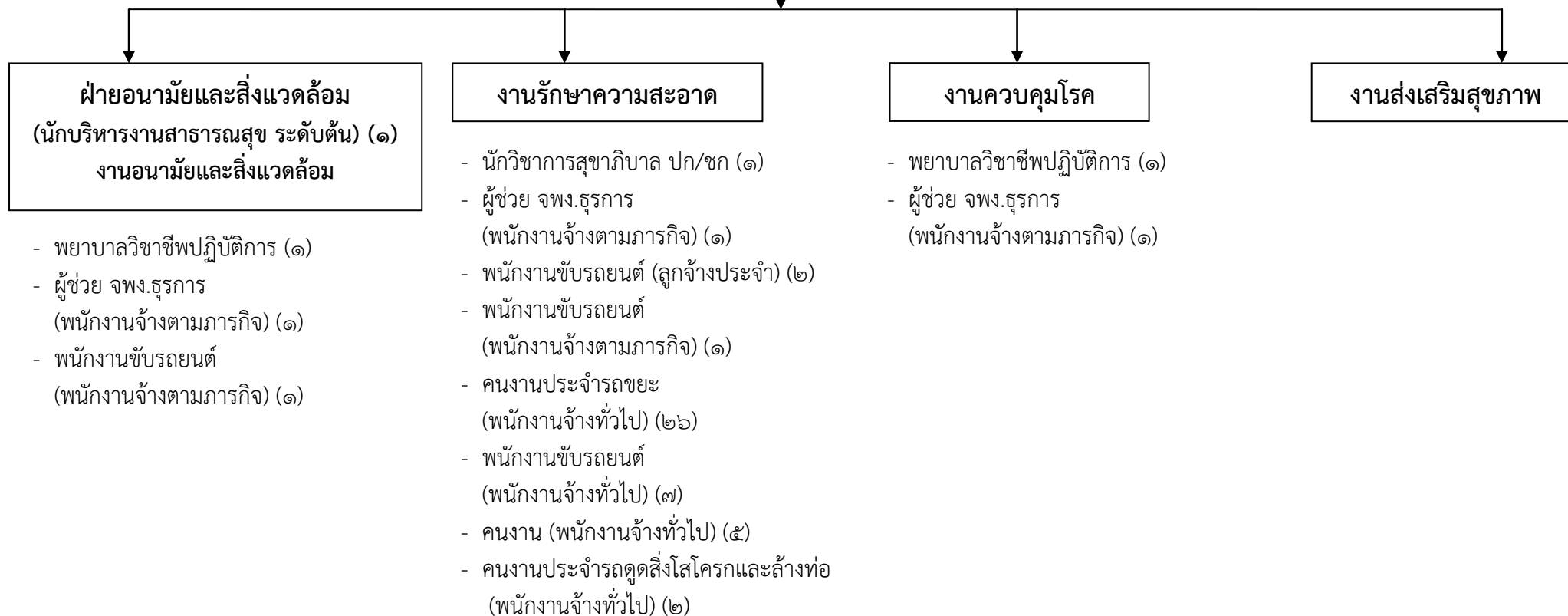
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปง/ชง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	-	๑	-	-	๑	๔	-	๔	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) (๑)



ระดับ	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปก/ชก	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๒	๕	๔๐

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

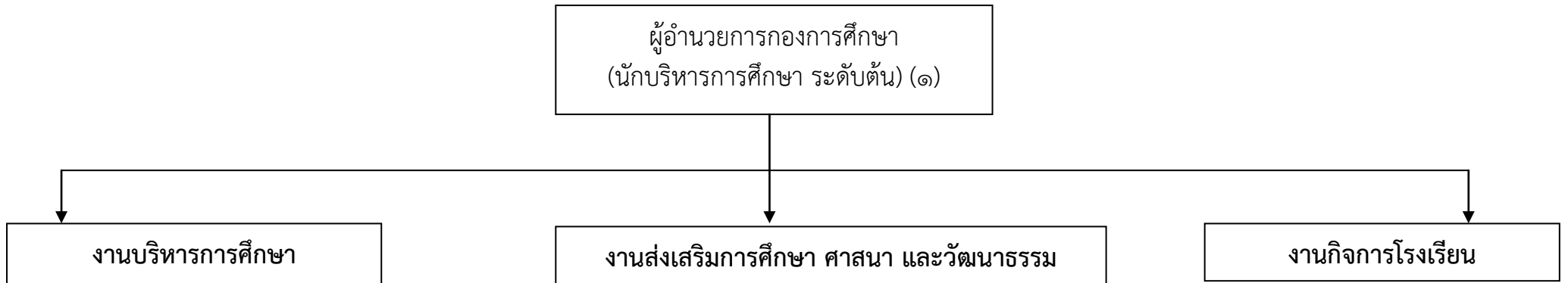
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
(พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ
(พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๒)

งานสังคมสงเคราะห์

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ระดับ	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา



- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) , (ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๒) , (ได้รับการจัดสรรเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๒)
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑)
- ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)

ระดับ	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ปง/ชง	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๕	๒



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิบูลย์ กระบวนแสง	ปริญญาโท	๒๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๒๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๗๖๑,๖๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๒๙,๖๔๐
๒	นางสาวประภาศรี มงคลสินธุ์	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๒๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๓๙,๖๔๐
๓	-	-	๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวเฉลิมศรี ชัยอาวุธ	ปริญญาโท	๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๐,๗๒๐
๕	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>	-	๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก/ชก	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>		ปก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
	-					๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์					
๖	-	-	๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๗	<u>งานนิติการ</u>	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชพ.	<u>งานนิติการ</u>		ชพ.	๓๙๐,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	๑๓๙,๒๐๐	๕๙๖,๕๒๐
	พ.จ.อ.วรพจน์ ทวีวงศ์ไพบูลย์					๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร					
๘	<u>งานบริหารทั่วไป</u>	-	๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	<u>งานบริหารทั่วไป</u>		ปก/ชก	-	-	-	ว่าง
	-					๒๓-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล					
๙	นางสาวประจิตต์ แยมนาค	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางสาววิไล วัฒนศักดิ์มณฑา	ปวส.	๒๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๑	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>		๒๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>		๒๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
	นายอนุศิษฐ์ เจริญปิยรัตน์	ปริญญาโท		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.							
๑๒	-	-	๒๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานบริหารทั่วไป</u>		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	งานบริหารทั่วไป	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		-	-	-	ว่างเดิม
	ว่าง	-					ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-				
๑๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>		-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>		-	๒๐๔,๗๒๐	-	-	๒๐๔,๗๒๐
	นายวิรัช ป้อมสา	ปริญญาตรี				-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-				
๑๖	นางสาวนิตยา กลิ่นบัว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๒๔๐	-	-	๑๓๘,๒๔๐
๑๗	<u>งานนิติการ</u>		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	งานนิติการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๓๖๐	-	-	๑๓๕,๓๖๐
	นางกัลยกร ชาตตระกูล	ปวท.										
๑๘	นางสาวสุวรรณ์ น้อยสังข์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๙	<u>งานบริหารทั่วไป</u>		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๘๘๐	-	-	๑๔๐,๘๘๐
	นายโชติ เขียวเม่น	ปวช.										

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๙	<u>งานบริหารทั่วไป</u> นายโชติ เขียวเม่น	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๘๘๐	-	-	๑๔๐,๘๘๐
๒๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานบริหารทั่วไป</u> นางชูศรี เตี้ยสุด	ป.๔	-	ภารโรง	-	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานบริหารทั่วไป</u> ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายเจน มลิพันธ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นายพีรพัฒน์ หวังสุทธิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>		-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>		-	-	-	-	ว่างเดิม
	ว่าง	-				-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา					
	ว่าง	-				-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา					
	ว่าง	-				-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา					
๒๖	นายนิรันดร์ ทนโคกกรวด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	นายชัชวาลย์ เตี้ยสุด	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	นายอธิฐาน เตี้ยสุด	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นายธাত্রี สุธิราธิกุล	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นายพันเดชา กุมะรัตน์	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๑	นายณรงค์กร พลอยมี	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๒	นายวีระศักดิ์ เล็กเขียน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๓	นายอิฐพร เถาหมุย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๔	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ว่างเดิม

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวศิริกาญจน์ บุญญ์วัชรินทร์	ปริญญาโท	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๔๗,๕๖๐
๒	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> นางวรรณิ์ ปรางค์มณี	ปริญญาโท	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๔๘๐
๓	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> นางภิญญดา วัฏฏราช	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘๐๐๐	-	๓๕๔,๓๖๐
๔	<u>งานการเงินและบัญชี</u> -	-	๒๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นางสาวกานต์ชนก กังเอม	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๖	-	-	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๗	<u>งานพัฒนารายได้</u> นางสาวชุติมา นุกุลกมล	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๘	-	-	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๙	-	-	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐	<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> -	-	๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> ๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานการเงินและบัญชี</u> นางทิพวรรณ จันคล้ายอิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	<u>งานการเงินและบัญชี</u> -	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๒	นางสาวอัมย์ญา เสนิงค์ ณ ออยุธยา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๑๓	<u>งานพัฒนารายได้</u> นางภคจิรา จันทรกระจ่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	<u>งานพัฒนารายได้</u> -	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๙,๐๐๐	-	-	๑๒๙,๐๐๐
๑๔	นางสาวกมลพรรณ อนุรักษพรชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๙,๐๐๐	-	-	๑๒๙,๐๐๐
๑๕	นางสาวบุญญาพร คุณะศักดิ์พาณิชย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๑๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> นางพรรณราย นุชวงษ์นาช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> -	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๘	นางสาวอรทัย สุขไย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	งานพัฒนารายได้	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	งานพัฒนารายได้						พนักงานจดมาตรวัดน้ำ					
๒๐	นายวัชรินทร์ ปิ่นพลับ	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายปรีชา บุญประเสริฐ	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นางสาวสุนันทา โพธิ์สุวรรณ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	นางสาวตะวัน เนื่องนุช	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นายธนวัฒน์ ทรัพย์ธรณี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายปัญญา ศรีสุดาวรรณ	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๓๙,๖๔๐
๒	<u>ฝ่ายผังเมือง</u> นายฐานวัฒน์ ฐิติวงษ์ทวีเดช	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘๒,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๐๐,๖๐๐
๓	<u>ฝ่ายการโยธา</u> นายวิกรม เกิดบัณฑิต	ปริญญาโท	๒๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๓,๖๔๐
๔	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> นายธนภณ ธาตารณะฉัตร	ปริญญาโท	๒๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>		ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
						๒๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา					
๕	<u>งานก่อสร้าง</u> -	-	๒๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	<u>งานก่อสร้าง</u>		ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
						๒๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา					
๖	-	-	๒๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๗	-	-	๒๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๘	-	-	๒๓-๒-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานก่อสร้าง</u>					<u>งานก่อสร้าง</u>						
	นางสาวชิษณ์ชญา ขำจั่ว	ปริญญาตรี				-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-				

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นางสาวรัตนภรณ์ คงคุ้มภัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายสุนทร โรมเนียม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๑๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานสาธารณูปโภค</u>	ปวส.	-	คนงาน	-	<u>งานสาธารณูปโภค</u> -	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	นายรังสรรค์ นุ่มน้อย						คนงาน					
๑๔	นายสุรจิต วรรณภาพร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิชัย บ้านพวน	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๐๒,๙๖๐
๒	-	-	๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
๓	งานรักษาความสะอาด -	-	๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๔	งานควบคุมโรค นางอุบลรัตน์ จ้อยเริก	ปริญญาตรี	๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๕	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -	-	๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๒๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๖	ลูกจ้างประจำ งานรักษาความสะอาด นายสำเภา นาคอ่อน	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ลูกจ้างประจำ งานรักษาความสะอาด พนักงานขับรถยนต์	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๗	นายสมศักดิ์ โพธิ์สุวรรณ	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานรักษาความสะอาด นายณรินทร์ จินสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานรักษาความสะอาด ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๔,๖๘๐	-	-	๑๒๔,๖๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙	<u>งานควบคุมโรค</u> นางสาวศิริวรรณ พาลี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	<u>งานควบคุมโรค</u> -	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๑๐	<u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> นางสาวอริยญา ศรีทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	<u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> -	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๑๑	นายบุญธรรม แก้วสม	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๔,๖๘๐	-	-	๑๒๔,๖๘๐
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	<u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> -	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>งานรักษาความสะอาด</u> นายสุริยา ชาร์มย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	<u>งานรักษาความสะอาด</u> -	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นายทรงพล จิตรรังษี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นายสมัย ศรียันต์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๖	นายคมสันต์ เพชรมา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นายอิศเรศ แสนสุข	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	นายดริล เพชรหล้า	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายเชิดชัย สุขสมบูรณ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นายอนันท์ ม่วงเกลี้ยง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	นายประเสริฐ นรานรัมย์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นายสุรศักดิ์ นามบุตร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๕	นายสิงห์ จันทสาร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๖	นายสมชาย ศรียันต์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	นายเกียรติศักดิ์ พุขุนทด	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	นายธวัชชัย หล้าเนียม	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นายเจียมประสิทธิ์ ศรียันต์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๐	นายสำเริง เทียงตรง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๑	นายวีระศักดิ์ ชุมลี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นายณรงค์ ประสมทรัพย์	ปวท.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๓	นายชาญวิทย์ ทองการี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๔	นายจิรวัตร ขาวขมิ้น	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๕	นายพยอม ไทยเจริญ	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๖	นายตัน ทูเรียน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๗	นายสายันท์ อิ่มใจ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๘	นายโสภณ ลูกอินทับทิม		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	นายวิเชียร ตาออยู่	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๐	นายสมศักดิ์ คงเปี่ยม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๑	นายสมพงษ์ อาจพงษา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๒	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๕	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	นางจินดา หงษ์ลอยวงศ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๗	นางเสถียร พรทิพย์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๘	นางสารภีร์ พิศนอก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๙	นางสาวสมถวิล ศรียันต์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๐	นางเรณู หงษ์โต	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๑	นายพรณรงค์ อ่ำบุญ	ม.๓	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งโสโครกฯ	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๒	-	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งโสโครกฯ	-	-	คนงาน	-	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
๒	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> นางสาวอริดา แก้วดี	ปริญญาโท	๒๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> ว่าที่ ร.ต.กฤษฎา สีสันต์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> -	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๙,๖๐๐	-	-	๒๑๙,๖๐๐
๔	นางสาวรัตนา กลิ่นเปี่ยม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๕	นางสาวรจนา แก้วล้วน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐

กองการศึกษา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
๒	-	-	๒๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๓	งานบริหารการศึกษา (เงินอุดหนุน)		๑๑-๒-๐๐๔๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	งานบริหารการศึกษา		ครูผู้ช่วย	๒๓๔,๑๒๐	-	-	๒๓๔,๑๒๐
	นางสาวณัฐจิรา อ่ำสกุล	ปริญญาตรี				๑๑-๒-๐๐๔๙	ครูผู้ดูแลเด็ก					
๔	นางสาวจิตติพร ดีแจ่ง	ปริญญาตรี	๑๑-๒-๐๑๙๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๑-๒-๐๑๙๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานบริหารการศึกษา		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ งานบริหารการศึกษา		-	๑๔๒,๒๐๐	-	-	๑๔๒,๒๐๐
	นางสาวสุวรรณี ทองมณี	ปริญญาตรี				-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					
๖	นางกาญจนา รอดจีน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๗	นางสาวฤาษุตา ชนวรรณกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุนฯ) งานบริหารการศึกษา		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุนฯ) งานบริหารการศึกษา		-	-	-	-	ว่างเดิม
	-	-				-	ผู้ดูแลเด็ก					
๙	นางสาวสมใจ คงเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๖๘๐	-	-	๑๕๑,๖๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป งานบริหารการศึกษา	ป.๖	-	ภารโรง	-	พนักงานจ้างทั่วไป งานบริหารการศึกษา		-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	นางขวัญใจ น้อยสังข์					-	ภารโรง					
๑๑	นางพรสุดา เพ็ชรหล้า	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เพื่อให้งานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านบางม่วงเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านบางม่วง

เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง หน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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