



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลบางตะบูน  
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี



ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

---

ตามที่เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลบางตะบูน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยศ สงวนทรัพย์)  
นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซับซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังคนตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูนให้เหมาะสม สำหรับกรอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบางตะบูนฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องและคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และวางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานการได้มาของแผนอัตรากำลัง ฯ ฉบับนี้ ได้ผ่านการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ฉบับนี้ จะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และมีส่วนช่วยให้เทศบาลตำบลบางตะบูน นำไปเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน เกิดกระบวนการพัฒนาในด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลบางตะบูน  
มีนาคม ๒๕๖๓



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕ - ๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗ - ๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒ - ๑๕
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)	๑๖ - ๑๘
๑๐.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๙ - ๒๒
๑๑.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓ - ๒๘
๑๒.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙ - ๓๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕ - ๔๒

### ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ (เอกสารหมายเลข ๑ - ๖)
- เอกสารรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางตะบูนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูน

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบางตะบูนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูนดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางตะบูนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางตะบูนมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางตะบูนที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลบางตะบูน โดยมีแนวคิดดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางตะบูน ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลบางตะบูน รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางตะบูน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบางตะบูนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบางตะบูนโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลบางตะบูนประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

๓.๖ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบว่าต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย



### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

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

หมายเหตุ

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

๓.๗ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๘ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบางตะบูน และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบ้านแหลม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ ประชาชน บริบท ในลักษณะเดียวกัน

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลบางตะบูน เป็นเทศบาลตำบลบางตะบูน เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ มีพื้นที่รับผิดชอบ ๒ ตำบล ๑๐ หมู่บ้าน ๑๑ ชุมชน ประกอบด้วยตำบลบางตะบูน และตำบลบางตะบูนออก พื้นที่รับผิดชอบ คือ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕ และหมู่ที่ ๖ บางส่วนตำบลบางตะบูน และหมู่ที่ ๑,๒,๓,๕ ตำบลบางตะบูนออก ปัจจุบันได้เปลี่ยนโครงสร้างเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ ขนาดกลาง ตามโครงสร้างของระบบแห่ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบางตะบูนได้วิเคราะห์ปัญหาความเดือดร้อน ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลบางตะบูนในปีที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ ได้ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ประกอบกับเทศบาลตำบลบางตะบูนมีภาระหน้าที่ในการดำเนินงานที่หลากหลายและมีอาณาเขตพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างขวาง จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ชุมชน ได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่มีหนี้สินจำนวนมาก รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป และอาชีพทำการประมงชายฝั่ง แต่ขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง ขาดแหล่งเงินทุน อีกทั้งปริมาณสัตว์น้ำลดลง ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคปรับตัวสูงขึ้น จึงทำให้รายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางตะบูนได้มีนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงโยธาธิการและผังเมือง เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว จึงทำให้เกิดธุรกิจใหม่ ๆ ในพื้นที่ ประเภทร้านอาหาร ร้านขายสินค้าของฝากประเภทอาหารทะเลโฮมสเตร์สำหรับให้นักท่องเที่ยวพักค้างคืน และเรือนำเที่ยว ทำให้ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพดังกล่าวมากขึ้น บางรายหันมาเป็นผู้ผลิตอาหารทะเลแปรรูป เพื่อขายให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ จึงถือว่าเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจที่ดี

##### ๓. ด้านสังคม

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมา การแพร่ระบาดของยาเสพติด การขาดโอกาสทางการศึกษา ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจาก การประกอบอาชีพของชาวบางตะบูน เน้นการใช้ร่างกายเป็นหลัก การมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถประกอบอาชีพได้ดี อีกทั้ง มีการส่งเสริมให้เฝ้าระวัง



ยาเสพติดในชุมชน การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ในด้านต่างๆ ทั้งด้านการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษา ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมให้กับชุมชน การจัดการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น โดยขอความสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านสังคมที่สำคัญอีกเรื่องคือ ปัญหาแรงงานออกนอกพื้นที่ และมีผู้สูงอายุอยู่บ้านลำพังเป็นจำนวนมาก

#### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทันสมัยและ พอเพียง มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานและข่าวสารให้แก่ประชาชนได้รับทราบผลการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้ เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้มีการส่งเสริม ปลูกฝังจิตสำนึกและเพิ่มความตระหนักในการ อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อ ก่อให้เกิดกิจกรรม การบำบัด ฟื้นฟู นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและพัฒนากำจัดขยะมูลฝอยอย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเพิ่มกระบวนการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม อีกทั้ง ยังมีแผนดำเนินงานในการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ชายทะเลเพื่อให้เกิดการ ท่องเที่ยวควบคู่กับธรรมชาติป่าชายเลนด้วย

#### ๖. ด้านการสาธารณสุข

เนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลบางตะบูนติดกับทะเล และมีแม่น้ำคั่นกลางระหว่าง ตำบลบางตะบูน และบางตะบูนออก บ้านเรือนประชาชนส่วนใหญ่จึงอาศัยอยู่ใกล้แม่น้ำ บางพื้นที่ต้องอาศัยเรือ เป็นพาหนะในการเดินทาง สำหรับประชาชนที่เจ็บป่วยและต้องใช้เรือเป็นพาหนะในการเดินทาง จึงไม่ค่อยได้รับ ความสะดวกในการเดินทางและการเข้าถึงด้านการสาธารณสุข ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางตะบูนจึงได้มีนโยบาย ในการจัดหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ เพื่อเข้าไปตรวจเยี่ยมผู้ป่วย ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ในชุมชน ต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับ คำแนะนำ ประเมิน และรักษาอาการเจ็บป่วยในเบื้องต้น เพื่อเป็นการสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้พัฒนาการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด เทศบาลตำบลบางตะบูน ให้มีคุณภาพ โดยการส่งครูผู้ดูแลเด็กเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมทั้งปรับปรุงสถานที่ ให้ น่าอยู่ น่ามอง จึงเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ทำให้ปัจจุบัน มีนักเรียนในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งได้ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียน ในเขตพื้นที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ นอกจากนั้น เทศบาลตำบลบางตะบูนยังได้จัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ให้แก่นักเรียนในเขตพื้นที่ เป็นประจำทุกปี



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๑ บัญญัติไว้ว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่างๆ โดยมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริการ จัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อสนองความต้องการให้กับประชาชนมากที่สุด ซึ่งเทศบาลตำบลบางตะบูนได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญในทุกๆ ด้าน โดยให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ร่วมจัดทำ ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยเทศบาลฯ เข้าไปดูแลและจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ และสังคม ด้านคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาให้เทศบาลตำบลบางตะบูนเป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่อย่างมีความสุข

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) ส่วนที่ ๓ หน้าที่ของเทศบาล มาตรา ๕๐, ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ พอสรุปอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๑) การผังเมือง

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (๔) ให้ราษฎรได้ศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๕) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๖) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๗) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๐) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๒) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๑๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ๘. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๙. การดูแลที่สาธารณะ
- ๑๐. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑๑. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๗. การส่งเสริม การฝึก การประกอบอาชีพ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**  
**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลฯ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางตะบูนได้ ทั้งนี้ เทศบาลได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล การดำเนินการของเทศบาล โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล



## ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางตะบูนได้วิเคราะห์พื้นที่รับผิดชอบแล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

### ๖.๑ การกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ เชื้อเพลิงดิน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำธรรมชาติและทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการและเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการคุณภาพอากาศและมลพิษ การจัดการด้านขยะมูลฝอย การประชาสัมพันธ์การอบรมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้ร่วมกันพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติเพื่อตอบสนองนโยบายเมืองน่าอยู่

๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ได้แก่ การส่งเสริมให้ความรู้ในการสร้างผลผลิต และผลิตภัณฑ์อันเป็นที่ยอมรับของตลาด การอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทยด้านสุขภาพ สวัสดิการ นันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรค การสนับสนุนช่วยเหลือเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด

๔. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ทำงาน พัฒนาให้ความรู้และประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมเทศบาล การจัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล เพื่อให้ได้ตัวแทนประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมกิจกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพ การรวมกลุ่มการสร้างผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ การพัฒนาการท่องเที่ยว ส่งเสริมอาชีพแปรรูปอาหาร การค้าขายอาหารทะเลและสินค้าที่ระลึก การบริการให้ข้อมูลข่าวสารในการแนะนำสถานที่ท่องเที่ยว และศิลปะพื้นบ้านเพื่อส่งเสริมธุรกิจด้านการบริการและท่องเที่ยวต่อไป

### ๖.๒ การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น เทศกาลเข้าพรรษา ประเพณีสงกรานต์ และประเพณีลอยกระทง กิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างเทศบาลและชุมชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้มาตรฐานและบริการ ๒๔ ชั่วโมง

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางตะบูนเป็นเทศบาลที่มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบางตะบูนมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาล และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบางตะบูนต่อไป

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเทศบาลสามัญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> - ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานพัฒนาการท่องเที่ยว <b>๒. กองคลัง</b> - ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ <b>๓. กองช่าง</b> - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม <b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <b>๕. กองการศึกษา</b> - ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> - ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานพัฒนาการท่องเที่ยว <b>๒. กองคลัง</b> - ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ <b>๓. กองช่าง</b> - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม <b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <b>๕. กองการศึกษา</b> - ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางตะบูนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๕ ส่วน และได้กำหนดตำแหน่งการปฏิบัติ ตามโครงสร้าง ดังนี้

### นักบริหารงานเทศบาล

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑ อัตรา

### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานทะเบียน (ชง.)	๑ อัตรา /
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑ อัตรา /
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑ อัตรา /
นักวิชาการปกครอง (ปก.)	๑ อัตรา /
ลูกจ้างประจำ	
นักการ	๑ อัตรา

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑ อัตรา
--	---------

**๒. กองคลัง**

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	อัตรา
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	อัตรา
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

พนักงานขับรถยนต์	๑	อัตรา
------------------	---	-------

**๓. กองช่าง**

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	อัตรา
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	อัตรา
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	อัตรา

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	อัตรา
พยาบาลวิชาชีพ (ชก.)	๑	อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	อัตรา
คนงานประจำเรือขยะ	๑	อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถยนต์

๑ อัตรา

คนงานประจำรถขยะ

๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑ อัตรา

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

๑ อัตรา

นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)

๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน

ครู (คศ.๒)

๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว

ครู (คศ.๑)

๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด

ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)

๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

๓ อัตรา

ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน (แม่บ้าน ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน)

๑ อัตรา



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)  
เทศบาลตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๒</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)  
เทศบาลตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง ๐๔</b>								
นักวิชาการพัสดุ (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๒</b>	
<b>กองช่าง ๐๕</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>					-	-	-	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พยาบาลวิชาชีพ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างตาม ภารกิจเป็นพนักงาน จ้างทั่วไป ๑ อัตรา
คนงานประจำเรือขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ ชนิด ๔ ล้อ)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน๓ปีข้างหน้า			อัตราการกลั่นคน ( เพิ่ม/ลด )			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๓	๑๙,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๓,๑๖๐	๕๑๙,๖๐๐	๕๓๙,๑๖๐	ว่างเดิม-
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	
๓	สำนักปลัดเทศบาล																	ว่างเดิม-
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๙๔,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๙,๖๔๐	
๕	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	
๘	ลูกจ้างประจำ																	
๘	นักการ	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๔๘๐	๒๔๓,๙๖๐	๒๕๓,๘๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๙,๖๘๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๙๒๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๕๘,๔๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๔๘๐	๒๔๓,๙๖๐	๒๕๓,๘๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๑๓,๗๒๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๘๒๐	๒๔๐,๗๒๐	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๒	๕,๕๒๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๕,๔๘๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	-	๑	-	+	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	-	๐	-	๑	-	+	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม



การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒๐

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ	การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
			ทั้งหมด	จำนวน		เงินเดือน (๑)	อัตราค่าจ้างคน (เพิ่ม/ลด)					(๒)				
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒					๒๕๖๓
๑๗	กองคลัง															
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	- ว่างเดิม -
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๔๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.ก	๑	-	๓๕๕,๓๒๒	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๒	๓๗๕,๓๒๒	๓๘๓,๓๒๒	
๒๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	-	๐	๐	๑	-	+๑	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๐	-	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง																
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	- ว่างเดิม -
๒๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๒๘	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒	๒	๓๕๒,๖๘๐	๒	๒	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๓๖๐	๓๖๖,๙๖๐	๓๘๑,๗๒๐	๓๙๗,๐๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๐	-	๑	-	-	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒๑

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างขึ้น							การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	อัตราค่าจ้างคน (เพิ่ม/ลด)						(๒)			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓					
																		๒๕๖๑	
๓๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) เจ้าพนักงานธุรการ พยาบาลวิชาชีพ	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ว่างเดิม
๓๒		ปง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๔๙,๒๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๘๕,๒๘๐	
๓๓		ชก	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๓๐๒,๘๘๐	๒	๒	๒	-	๒๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๑๒๐	๓๑๕,๑๒๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๔๑,๐๔๐	ปรับปรุงเป็น พนักงานจ้าง ทั่วไป อัตรา ทั่วไป
๓๕		-	๒	๑	๑๗๕,๘๐๐	๒	๒	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐		
๓๖		-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๔๖๐		
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	กำหนดเพิ่ม	
๓๘		-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		
๓๙		-	๑	-	๐	-	-	๑	-	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐		๑๑๒,๘๐๐
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๐	-	-	๑	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๑		-	๑	-	๐	-	-	๑	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒		-	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๔๓	กองการศึกษา ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๑,๔๖๐	ว่างเดิม-	
๔๔		ปก	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๔,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐		

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะเพิ่ม/ลดคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน เงินเดือน	จำนวน (คน)	จะตั้งใช้ในตปีข้างหน้า ( เพิ่ม/ลด )						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางตะบูน	คศ.๒	๑	๓๕๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมส่งเสริมฯ
๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดลัด	คศ.๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง เป็นครูผู้ดูแลเด็ก
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเกาะแก้ว	คศ.๑	๑	๒๒๒,๑๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมส่งเสริมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		งบกรมส่งเสริมฯ
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒	๓๙๔,๒๐๐	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๙๒๐	๔๐๒,๘๔๐	๔๑๕,๙๖๐	๔๑๕,๙๖๐	งบกรมส่งเสริมฯ
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๒๑๔,๒๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมส่งเสริมฯ
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๕๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	คนงาน (แม่บ้าน ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลบางตะบูน)																		
(๔)	รวม		๕๖	๑๑,๖๒๙,๘๐๒	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๓๖๓,๘๔๐	๓๘๖,๕๒๐	๑,๘๖๗,๖๘๐	๑๑,๐๒๓,๙๒๒	๑๑,๔๐๓,๐๐๒	๑๓,๒๖๓,๒๔๒		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๒,๒๐๔,๙๘๔.๔๐	๒,๒๘๐,๖๐๐.๔๐	๒,๖๕๒,๖๔๘.๔๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๒๒๘,๙๐๖.๔๐	๑๓,๖๘๓,๖๐๒.๔๐	๑๕,๙๑๕,๘๙๐.๔๐	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๕๖๖	๒๘,๖๖๑	๓๒,๙๗๗	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๗,๙๘๙,๘๕๐ บาท (ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ = ๓๓,๒๒๘,๗๐๖.๔๐ คูณ ๑๐๐ พาร ๔๗,๙๘๙,๘๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๗,๕๖๖)

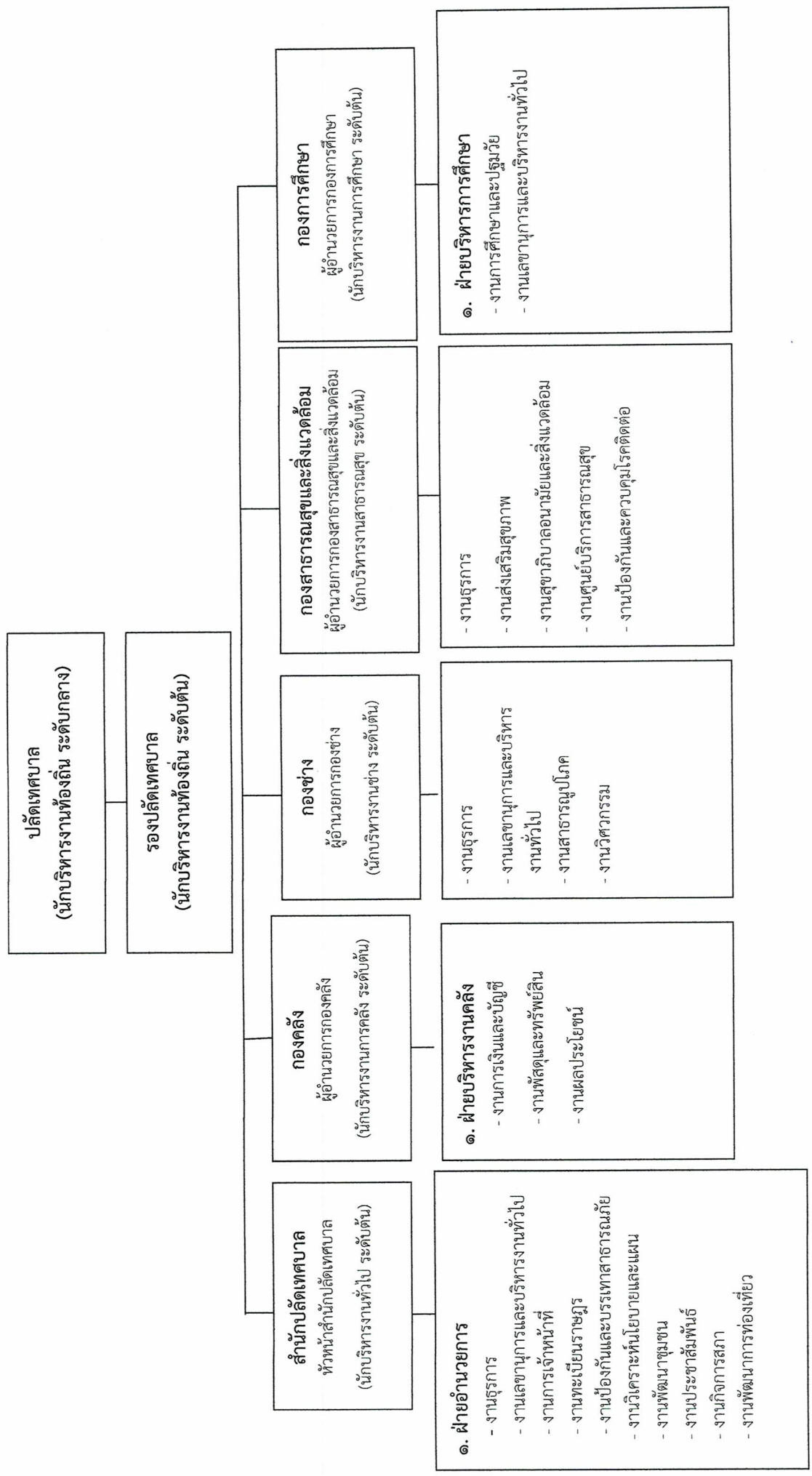
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๗,๘๑๖,๖๘๖ บาท (ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ = ๓๓,๖๘๓,๖๐๒.๔๐ คูณ ๑๐๐ พาร ๔๗,๘๑๖,๖๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๘,๖๑๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓จำนวน ๔๘,๒๖๗,๕๘๐ บาท (ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๑๕,๙๑๕,๘๙๐.๔๐ คูณ ๑๐๐ พาร ๔๘,๒๖๗,๕๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๒,๙๗๗)



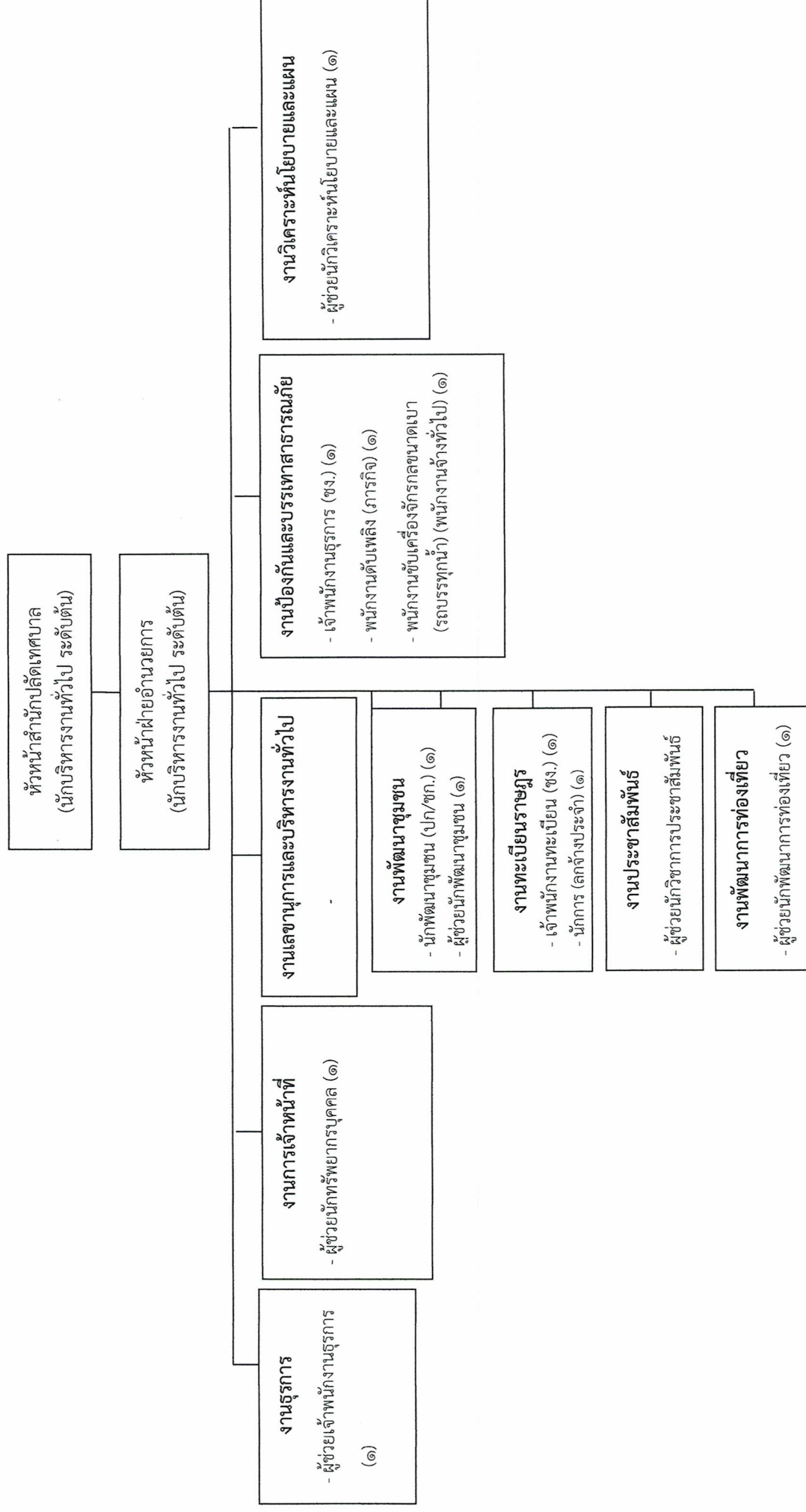
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลบางตะบูน  
(ปรับปรุง)



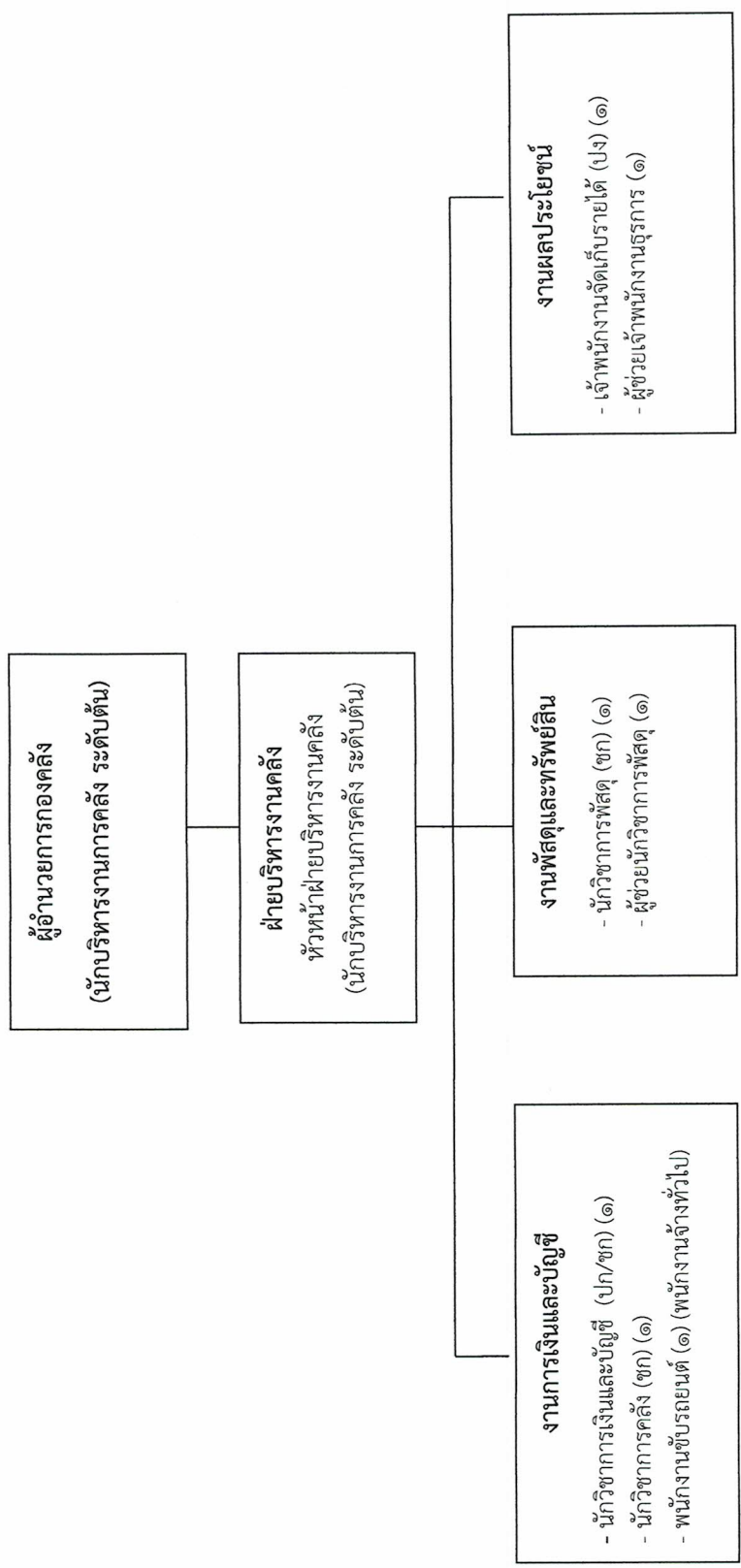
## โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

๒๔



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๕ อัตรา	๑ อัตรา	๗ อัตรา	๑ อัตรา	๑๔ อัตรา

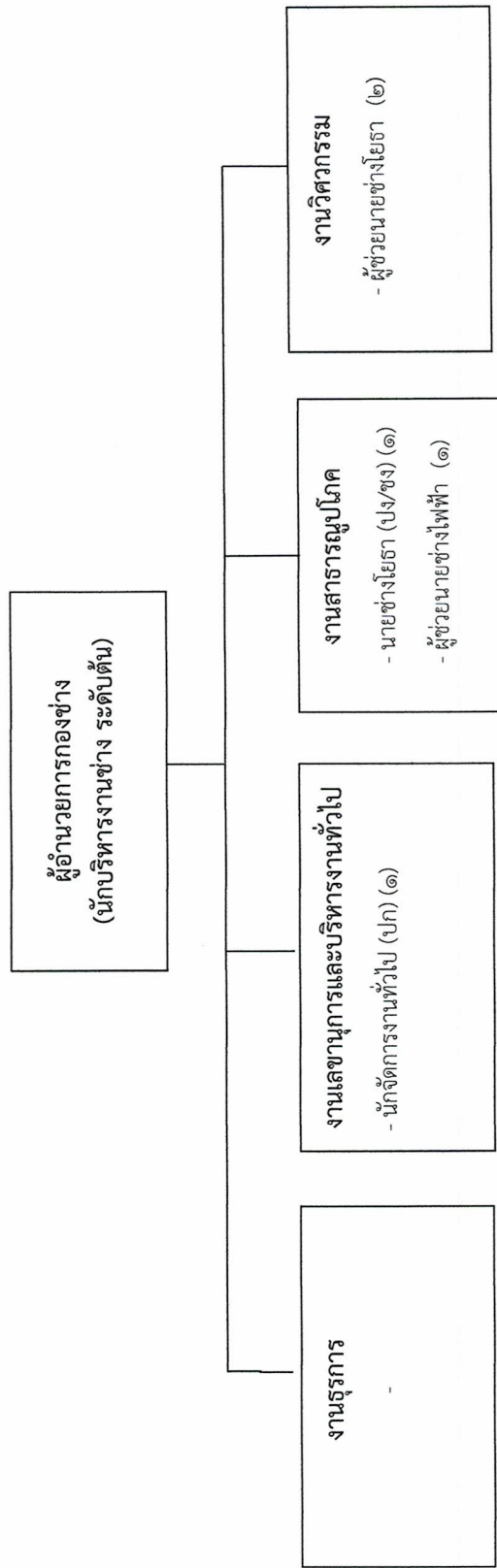
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๖ อัตรา	- อัตรา	๒ อัตรา	๑ อัตรา	๙ อัตรา

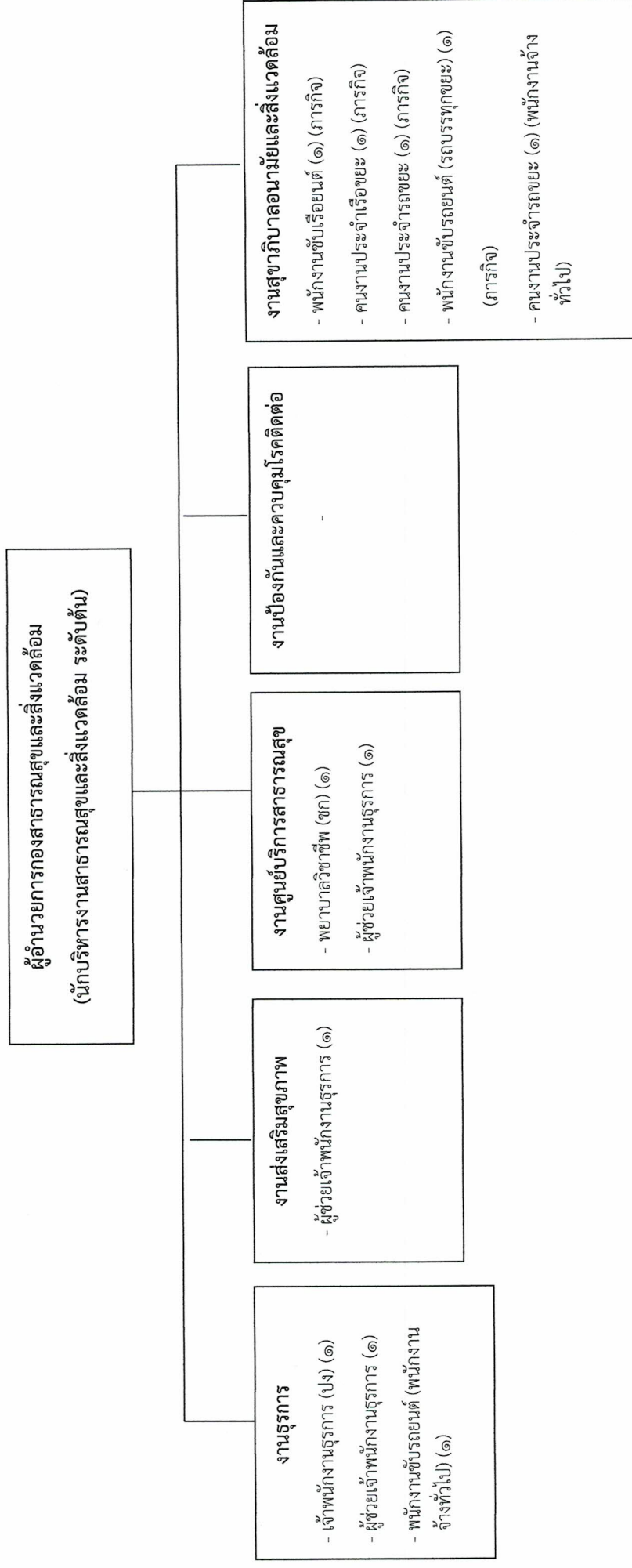


โครงสร้างกองช่าง



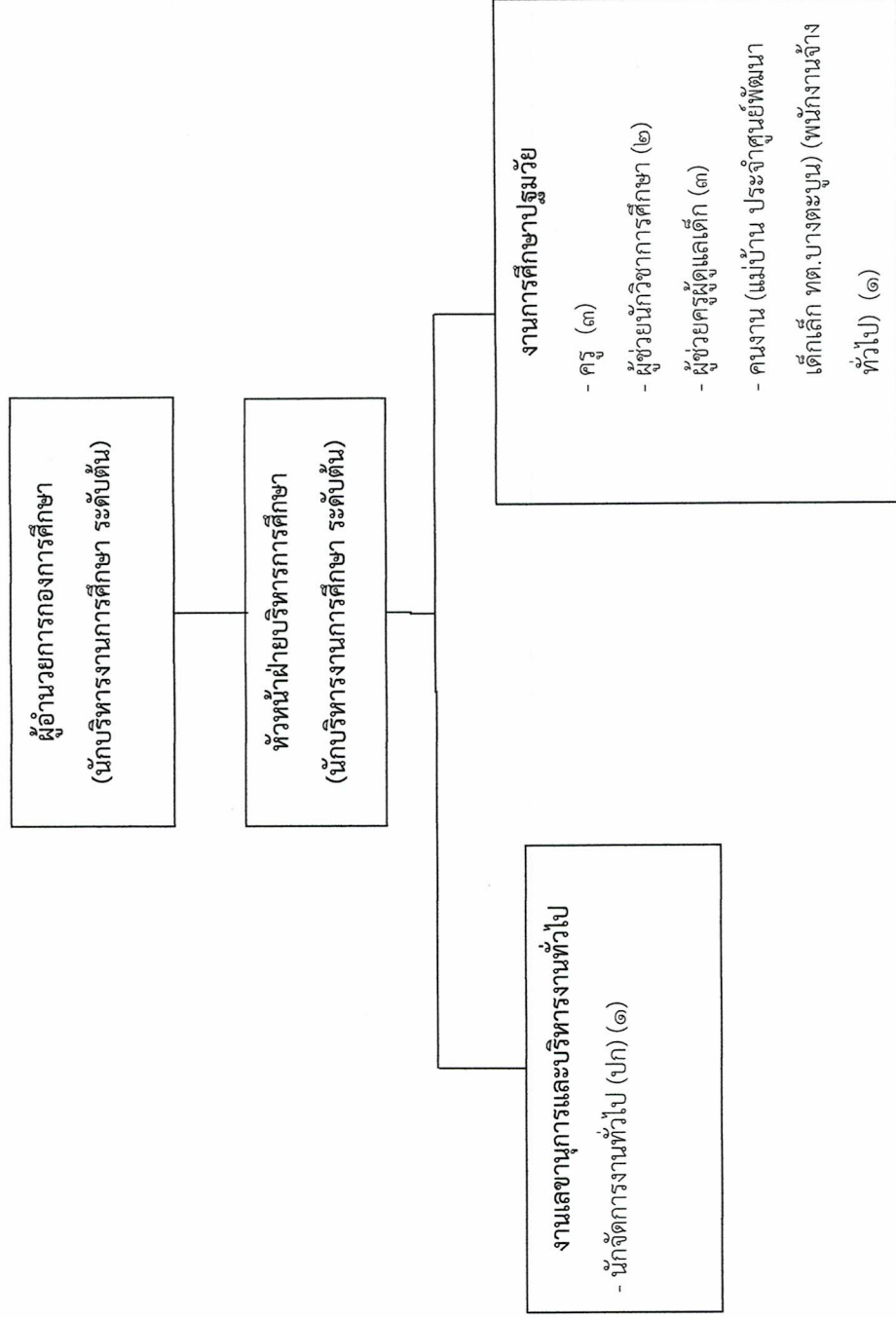
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓ อัตรา	- อัตรา	๓ อัตรา	- อัตรา	๖ อัตรา

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓ อัตรา	- อัตรา	๗ อัตรา	๒ อัตรา	๑๒ อัตรา

## โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๖ อัตรา	- อัตรา	๕ อัตรา	๑ อัตรา	๑๒ อัตรา



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลบางตะบูน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายสารีซต์ ไทรงาม	ร.ป.ม.	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๖๕๔,๗๒๐
๒	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๔๙๓,๙๔๐ (ว่างเดิม)
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล	-	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๔๔๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔		นางสาวกัลยา ศรีแสง	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐
๕	งานทะเบียนราษฎรผู้รู้	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ขง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ขง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-
	นางเบญจวิทย์ ดวงเดือน งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย		๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-
๖	นายณรงค์ ทองสิน	อนุปริญญา	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก/ขก	๓๐๘,๐๔๐	-	-
๗	งานพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๘,๒๘๐	-	-
๘	นางสาวธรร แสงสุริยา	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๕๓,๘๐๐	-	-
๑๐	นางสาวแพว พานแพน	ร.ป.ศ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๖๓,๕๒๐	-	-
๑๑	นางสาวภัทรรัตน์ ทังศรี	ร.ป.ศ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๕๓,๘๐๐	-	-
๑๒	นายณรงค์ กล้าทอง	ร.ป.ศ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๕,๙๒๐	-	-
๑๓	นายภัทรวรรธ สงวนทรัพย์	ศศ.บ.	-	ผ.ช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผ.ช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๓๕,๙๒๐	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายโสภณ แสงอาทิตย์	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	- ว้าง - พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖	- ว้าง - กองคลัง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นางวาสนา เมืองเล็ก	บธ.ป.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
๑๘	นางพัชรินทร์ จินดาไทย	ศศ.ป.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๕๓,๗๒๐
๑๙	งานผลประโยชน์ นางสาวสุพรรณิ ลิขิตการาม	บธ.ป.	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๓๘-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๒๐๓,๕๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๐	- ว้าง - งานการเงินและบัญชี	-	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก-ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นางวรรณภา เทพสมุทร งานพัสดุและทรัพย์สิน	บธ.ม.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นางอารยา ทองคำ พนักงานจ้างตามภารกิจ	บธ.ป.	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๓๘-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๒๙๓,๘๘๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นายวรการ ดิติด่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	- ว้าง - พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	- ว้าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม





ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป -ว่าง-		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม ปรับปรุง ตำแหน่งจาก พนักงานจ้าง ตามภารกิจเป็น พนักงานจ้าง- ทั่วไป ๑ อัตรา ๔๗๑,๒๔๐ ๔๑๑,๖๐๐ -ว่างเดิม-
			-	คนงานประจํารถยนต์	-	-	คนงานประจํารถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๔	กองการศึกษา นางยุวรัตน์ ขวัญเย็น	ค.บ.	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
			๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
๔๖	งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป นางสาวกนกพรณ กฤติสิริกุล	คศ.บ.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๘๙,๐๘๐	-	-	
			๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๘-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๘๙,๐๘๐	-	-	
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลฯ นางชนมภา พงษ์พานิช	ศษ.ม.	๓๘๒๐๘๖๐๐๑๔๐	ครู	คศ.๑	๓๘๒๐๘๖๐๐๑๔๐	ครู	คศ.๑	๓๑๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ปรับปรุงตำแหน่ง เป็นครูผู้ดูแลเด็ก
			๓๘๒๐๘๖๐๐๑๔๑	ครู	คศ.๑	๓๘๒๐๘๖๐๐๑๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐	-	-	
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดเกาะแก้ว นางสาวสายรุ้ง ธาราบัณฑิต	ค.บ.	๓๘๒๐๘๖๐๐๑๔๒	ครู	คศ.๑	๓๘๒๐๘๖๐๐๑๔๒	ครู	คศ.๑	๒๒๒,๑๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเขมนิจ แสงคำ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๔๕,๗๖๐	-	กำหนดเพิ่ม
๕๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	กำหนดเพิ่ม
๕๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	กำหนดเพิ่ม
๕๗	นางสาวกนกลักษณ์ มั่นหมายธินิ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๔,๒๐๐	-	
๕๘	นางสาวนันทิยามาศ มั่งสมบัติ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (แม่บ้าน ประจำศูนย์- พัฒนาเด็กเล็ก ทต.บางตะบูน)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	กำหนดเพิ่ม

## ๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางตะบูน

### ๑๒.๑ การพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

- การจัดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้เข้าศึกษาต่อให้ระดับที่สูงขึ้น และตรงกับวุฒิการศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้กับตนเอง
- ส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าร่วมประชุม สัมมนา และอบรมให้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย
- สนับสนุนการบริโภคสื่อ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต การสนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ให้เพียงพอเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน
- การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาจิตใจ ทักษะคิด วิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ เพื่อความประทับใจต่อประชาชนและหน่วยราชการอื่น

### ๑๒.๒ การพัฒนาในระบบงาน

- กำหนดให้มีการประชุม มีการประชุมใหญ่ประจำเดือน และการประชุมในแต่ละกอง เพื่อถ่ายทอดข่าวสาร ความรู้ และชี้แจงข้อสงสัยและแนะนำ มีการแลกเปลี่ยนความรู้
- การสอนงานของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ ลดระยะเวลาในการรอคอยผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคคลในองค์กร
- การมอบหมายงานให้ปฏิบัติทั้งงานในหน้าที่และงานที่มีใช้หน้าที่แต่เป็นงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการกองเป็นพี่เลี้ยงในการศึกษางานให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน

### ๑๒.๓ การพัฒนานอกระบบงาน

- ให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง เพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความรอบรู้ ถูกต้องตามระเบียบ และสามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้
- จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้มีวิสัยทัศน์ที่กว้าง เห็นมุมมองการทำงานที่แตกต่าง การพัฒนาและข้อบกพร่องในการทำงานขององค์กรอื่น นำมาพัฒนาและป้องกันการเกิดปัญหาในองค์กรของเทศบาลตำบลบางตะบูน
- การให้โอกาสพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง แต่สามารถเกิดประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้พนักงานได้ศึกษาต่อในด้านกฎหมาย เนื่องจากเทศบาลไม่มีตำแหน่งนิติกร หรือผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เป็นต้น



### ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรมดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. ๒๕๖๓**

-----

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

##### ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลบางตะบูน

##### ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

## หมวด ๒ มาตรฐานจริยธรรม

### ส่วนที่ ๑

#### มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

### ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องไม่ประพัตติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่



ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิณญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมี อหยาสัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหา ประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับ ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิด จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓ จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูน ตำแหน่ง ต่อไปนี้ จะต้องมีการบรรณ วิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อของสังคมโดยรวม ดังนี้

#### จรรยาบรรณของพยาบาลวิชาชีพ

- (๑) พยาบาลพึงให้บริการพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และความแตกต่างระหว่าง บุคคล โดยไม่จำกัดในเรื่องสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ คุณสมบัติเฉพาะกิจหรือสภาพ ปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย
- (๒) พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วยโดยรักษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไว้เป็นความลับ
- (๓) พยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ป่วย สังคม ในกรณีที่มีการให้บริการสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยถูกกระทำที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดศีลธรรม จริยธรรม หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด
- (๔) พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยแต่ละราย
- (๕) พยาบาลพึงดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล
- (๖) พยาบาลพึงตัดสินใจด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน ใช้ข้อมูลสมรรถนะและคุณสมบัติอื่น ๆ เป็น หลักในการขอคำปรึกษาหารือยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึง การมอบหมาย กิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้อื่นปฏิบัติ

- (๗) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ
- (๘) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล
- (๙) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานะภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง
- (๑๐) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการปกป้อง ค้ำครอง สังคม จากการเสนอข้อมูลที่ผิด และดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในวิชาชีพ
- (๑๑) พยาบาลพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิกด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองตอบ

### จรรยาบรรณของครูผู้สอนเด็กอนุบาลและปฐมวัย

- (๑) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
- (๒) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๓) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (๔) ครูต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- (๕) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
- (๖) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
- (๗) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
- (๘) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
- (๙) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

### หมวด ๓

### กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

### ส่วนที่ ๑

### กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดเทศมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ ๑๗ ให้นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลบางตะบูน ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลบางตะบูน นั้นจำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน



ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในเทศบาลตำบลบางตะบูน

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในเทศบาลตำบลบางตะบูน ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ เกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือ ให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด โดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่อง สำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครองมาใช้บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับ ตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

#### หมวด ๔

#### ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้เทศบาลตำบลบางตะบูน ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลบางตะบูน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก





คำสั่งเทศบาลตำบลบางตะบูน

ที่ ๒๐๐/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามคำสั่งที่ ๒๒๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑ ไปแล้วนั้น เนื่องจาก มีข้าราชการโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ จึงทำให้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้นไม่เป็นปัจจุบัน และเนื่องจากเทศบาลตำบลบางตะบูน มีความจำเป็นต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดการกำหนดจำนวน ตำแหน่งและอัตราตำแหน่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งผู้มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- |                         |  |                   |
|-------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายชัยยศ สงวนทรัพย์  | นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน                   | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นายสารีซต์ ไทรงาม    | ปลัดเทศบาล                                 | กรรมการ           |
| ๓. นายธณัฐ พ่วงเดช      | ผู้อำนวยการกองช่าง                         | กรรมการ           |
| ๔. นางวาสนา เมืองเล็ก   | ผู้อำนวยการกองคลัง                         | กรรมการ           |
| ๕. นางยุวรัตน์ ขวัญยืน  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                     | กรรมการ           |
| ๖. นางสาวฐานิตา อุตสาหะ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ                      | กรรมการ           |
|                         | ร.ก. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |                   |
| ๗. นางสาวกัลยา ศรีแสง   | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                        | กรรมการ/เลขานุการ |
|                         | ร.ก. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                |                   |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน พร้อมทั้งตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายชัยยศ สงวนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน