



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒



เทศบาลตำบลบางตะบูน
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี



ประกาศเทศบาลตำบลบางตะบูน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ตามที่เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบางตะบูน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลบางตะบูน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลบางตะบูน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายชัยศ สงวนทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลบางตะบูน

คำนำ

เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังคน โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางตะบูนให้เหมาะสม สำหรับกรอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นให้สอดคล้องและคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ตำบลบางตะบูน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และวางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานการได้มาของแผนฯ ฉบับนี้ ได้ผ่านการ ประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลบางตะบูน ฉบับนี้ จะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และมี ส่วนช่วยให้เทศบาลตำบลบางตะบูน นำไปเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความมากของงาน และค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เกิดกระบวนการพัฒนาในด้านการ บริหารงานบุคคล ต่อไป

งานกาเจ้าหน้าที
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบางตะบูน

มิถุนายน ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓ - ๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๕ - ๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๗ - ๙
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๒ - ๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๑๗ - ๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๐ - ๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๖ - ๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๑ - ๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๓ - ๓๖
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
- บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ฯ (เอกสารหมายเลข ๑ - ๖)	
- เอกสารรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒

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 ๒๕๔๗ 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 ๑ ประจำปี ๒๕๖๒ 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 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒)

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 ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

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 พื้นที่รับผิดชอบคือ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕ และหมู่ที่ ๖ บางส่วนตำบลบางตะบูน และหมู่ที่ ๑,๒,๓,๔ ตำบลบางตะบูนออก ปัจจุบันได้เปลี่ยนโครงสร้างเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ ขนาดกลาง ตามโครงสร้างของระบบแห่ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๔

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางตะบูน มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบางตะบูนได้วิเคราะห์ปัญหาความเดือดร้อน ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลบางตะบูนในปีที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ ได้ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ประกอบกับเทศบาลตำบลบางตะบูนมีภาระหน้าที่ในการดำเนินงานที่หลากหลายและมีอาณาเขตพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างขวาง จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ชุมชน ได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ตามแผนที่กำหนดไว้

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 มีการส่งเสริมให้เฝ้าระวังยาเสพติดในชุมชน การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในด้านต่างๆ ทั้งด้านการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษา ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมให้กับชุมชน การจัดการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น โดยขอความสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านสังคมที่สำคัญอีกเรื่องคือ ปัญหาแรงงานออกนอกพื้นที่ และมีผู้สูงอายุอยู่บ้านลำพังเป็นจำนวนมาก

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทันสมัยและพอเพียง มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานและข่าวสารให้แก่ประชาชนได้รับทราบผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความเร็ว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้มีการส่งเสริม ปลูกฝังจิตสำนึกและเพิ่มความตระหนักในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรม การบำบัด ฟื้นฟู นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมและพัฒนากำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเพิ่มกระบวนการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง ยังมีแผนดำเนินงานในการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ชายทะเลเพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวควบคู่กับธรรมชาติป่าชายเลนด้วย

๖. ด้านการสาธารณสุข

เนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลบางตะบูนติดกับทะเล และมีแม่น้ำคั่นกลางระหว่างตำบลบางตะบูน และบางตะบูนออก บ้านเรือนประชาชนส่วนใหญ่จึงอาศัยอยู่ใกล้แม่น้ำ บางพื้นที่ต้องอาศัยเรือเป็นพาหนะในการเดินทาง สำหรับประชาชนที่เจ็บป่วยและต้องใช้เรือเป็นพาหนะในการเดินทาง จึงไม่ค่อยได้รับความสะดวกในการเดินทางและการเข้าถึงด้านการสาธารณสุข ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางตะบูนจึงได้มีนโยบายในการจัดหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ เพื่อเข้าไปตรวจเยี่ยมผู้ป่วย ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ในชุมชน ต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับคำแนะนำ ปรีกษา และรักษาอาการเจ็บป่วยในเบื้องต้น เพื่อเป็นการสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้พัฒนาการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลบางตะบูน ให้มีคุณภาพ โดยการส่งครูผู้ดูแลเด็กเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมทั้งปรับปรุงสถานที่ให้น่าอยู่ น่ามอง จึงเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ทำให้ปัจจุบัน มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งได้ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ นอกจากนั้น เทศบาลตำบลบางตะบูนยังได้จัดอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ให้แก่นักเรียนในเขตพื้นที่ เป็นประจำทุกปี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๑ บัญญัติไว้ว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง 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. ๒๕๕๖) ส่วนที่ ๓ หน้าที่ของเทศบาล มาตรา ๕๐, ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ พอสรุ้อำนาจหน้าที่ตามภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (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. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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 สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางตะบูนได้ ทั้งนี้ เทศบาลได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล การดำเนินการของเทศบาล โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางตะบูนได้วิเคราะห์พื้นที่รับผิดชอบแล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ เชื้อเพลิง ก๊าซดิน 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 ผู้ด้อยโอกาส 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 ภารกิจรอง

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 ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๕ อัตรา ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลบางตะบูน เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๙ ไปแล้วนั้น เนื่องจากอำเภอบ้านแหลม ได้มีหนังสือที่ พบ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๑๐๐๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมการปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล จากระดับต้น เป็นระดับกลาง ตามบทเฉพาะกาล โดย สำนักงาน ก.ท. ได้แจ้งชักซ้อมการปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลจากระดับต้น เป็นระดับกลาง ตามบทเฉพาะกาล แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ ถือได้ว่า อบท.นั้น มีความพร้อมด้านฐานะการคลังแล้ว จะต้องรายงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับกลาง ตามโครงสร้างเทศบาลประเภทสามัญ ปัจจุบันเทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ดำเนินการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา คือ ปี ๒๕๖๑ และในปีที่ขอ คือ ๒๕๖๒ แล้ว ปรากฏว่าเทศบาลตำบลบางตะบูนมีภาระค่าใช้จ่าย เฉลี่ยคือ ๒๖.๑๓ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๓๕ ดังนั้น จึงต้องดำเนินการปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็น ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

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
๑. สำนักปลัดเทศบาล - ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานพัฒนาการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง - ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา - ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดเทศบาล - ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานพัฒนาการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง - ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา - 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 และได้กำหนดตำแหน่งการปฏิบัติตามโครงสร้าง ดังนี้

นักบริหารงานเทศบาล

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานทะเบียน (ขง.) ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) ๑ อัตรา

นักพัฒนาชุมชน (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

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.) ๑ อัตรา

นักวิชาการเงินและบัญชี (ขก.) ๑ อัตรา

นักวิชาการพัสดุ (ขก.) ๑ อัตรา

นักวิชาการคลัง (ขก.) ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	อัตรา
--------------------------	---	-------

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	อัตรา
--	---	-------

นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	อัตรา
--------------------------	---	-------

นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	อัตรา
-----------------------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	อัตรา
--------------------	---	-------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	อัตรา
---------------------------------------	---	-------

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)		
----------------------------------	--	--

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	อัตรา
-----------------------------	---	-------

พยาบาลวิชาชีพ (ชก.)	๑	อัตรา
---------------------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	อัตรา
--------------------------	---	-------

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

คนงานประจำเรือขยะ	๑	อัตรา
-------------------	---	-------

คนงานประจำรถขยะ	๒	อัตรา
-----------------	---	-------

กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	อัตรา
--	---	-------

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	อัตรา
--	---	-------

นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	อัตรา
--------------------------	---	-------

ครู (คศ.๒)	๑	อัตรา
------------	---	-------

ครู (คศ.๑)	๒	อัตรา
------------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	อัตรา
-----------------------	---	-------

ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒	อัตรา
------------------------	---	-------

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม-ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ระดับต้น เป็น ระดับกลาง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม-ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พยาบาลวิชาชีพ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำเรือขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๔,๗๒๐	๗๕๔,๔๐๐	๗๗๔,๐๘๐	ปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ระดับ ต้น เป็นระดับกลาง
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๔,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๙๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๙,๖๔๐	
๕	เจ้าพนักงานทะเบียน	ங	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ங	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๐,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ປກ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๙,๐๔๐	
๘	ลูกจ้างประจำ นักการ	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๙๖,๐๘๐	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๔๘๐	๒๔๓,๙๖๐	๒๕๓,๘๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๒๙,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๙๒๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๕๘,๔๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๘,๔๘๐	๒๔๗,๙๖๐	๒๕๗,๘๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๐,๗๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๔,๐๘๐	

การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๘

การวิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาล

การวิเคราะห์ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องว่างภายใน ๓ ปีข้างหน้า										อัตราากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องว่างใน ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓											
	กองคลัง																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๔๐	๕๑๐,๗๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	ว่างเดิม-	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐		
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐		
๑๙	นักวิชาการคลัง	ชก	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐		
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	ว่างเดิม-	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๔๐	๕๑๐,๗๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	ว่างเดิม-	
๒๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐		
๒๔	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	๒	๓๕๒,๖๘๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๔,๗๖๐	๑๔,๓๒๐	๓๖๖,๙๖๐	๓๘๑,๗๒๐	๓๙๗,๐๘๐	ว่างเดิม	
๒๖	ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐		
๒๘	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐		

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๙

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงขั้นต่ำว่า จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
															(๑)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	๓๐๒,๘๘๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๑๕,๑๒๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๔๑,๐๔๐	ว่างเดิม
๓๐	คนงานประจำรถยนต์	-	๒	๒	๒๗๘,๒๘๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๐๑,๒๐๐	๓๑๓,๓๒๐	
๓๑	คนงานประจำเรือขยะ	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
กองการศึกษา																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	
๓๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๘๕,๒๘๐	๒๙๓,๖๘๐	๒๙๖,๕๖๐	
๓๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมส่งเสริมฯ
๓๘	ครู	คศ.๑	๒	๑	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรมส่งเสริมฯ
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	๑	๓๙๔,๒๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๘,๖๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๙๒๐	๔๐๒,๘๔๐	๔๑๑,๐๔๐	๔๑๕,๙๖๐	ว่าง ๑ อัตรา
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม		๔๕	๓๔	๑๑,๐๓๖,๕๘๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๓๖๖,๓๖๐	๓๙๖,๒๔๐	๔๐๖,๖๘๐	๑๑,๔๐๒,๙๔๐	๑๑,๗๙๔,๗๘๐	๑๒,๑๙๐,๙๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๓๘๐,๕๔๘	๒,๔๓๘,๑๙๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๓,๖๘๓,๕๒๘	๑๔,๒๓๙,๑๗๖		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘.๕๙	๒๙.๕๙	๒๙.๑๔	

หมายเหตุ

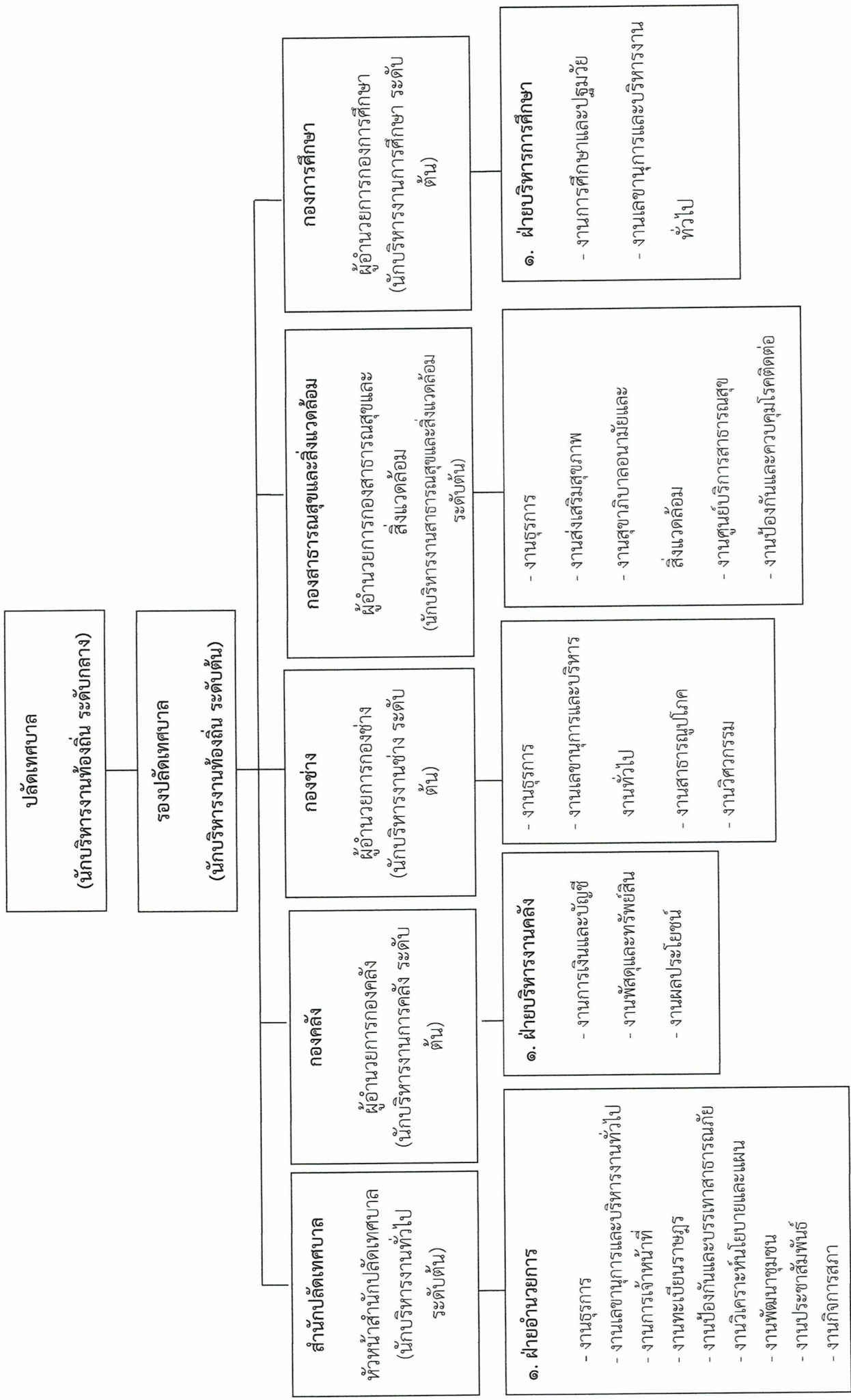
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๗,๙๘๙,๘๕๐ บาท (ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ = ๓๓,๖๘๓,๕๒๘ คูณ ๑๐๐หาร ๔๗,๙๘๙,๘๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๗,๘๑๖,๖๘๖ บาท (ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ = ๑๔,๑๕๐,๐๘๘ คูณ ๑๐๐หาร ๔๗,๘๑๖,๖๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๙)

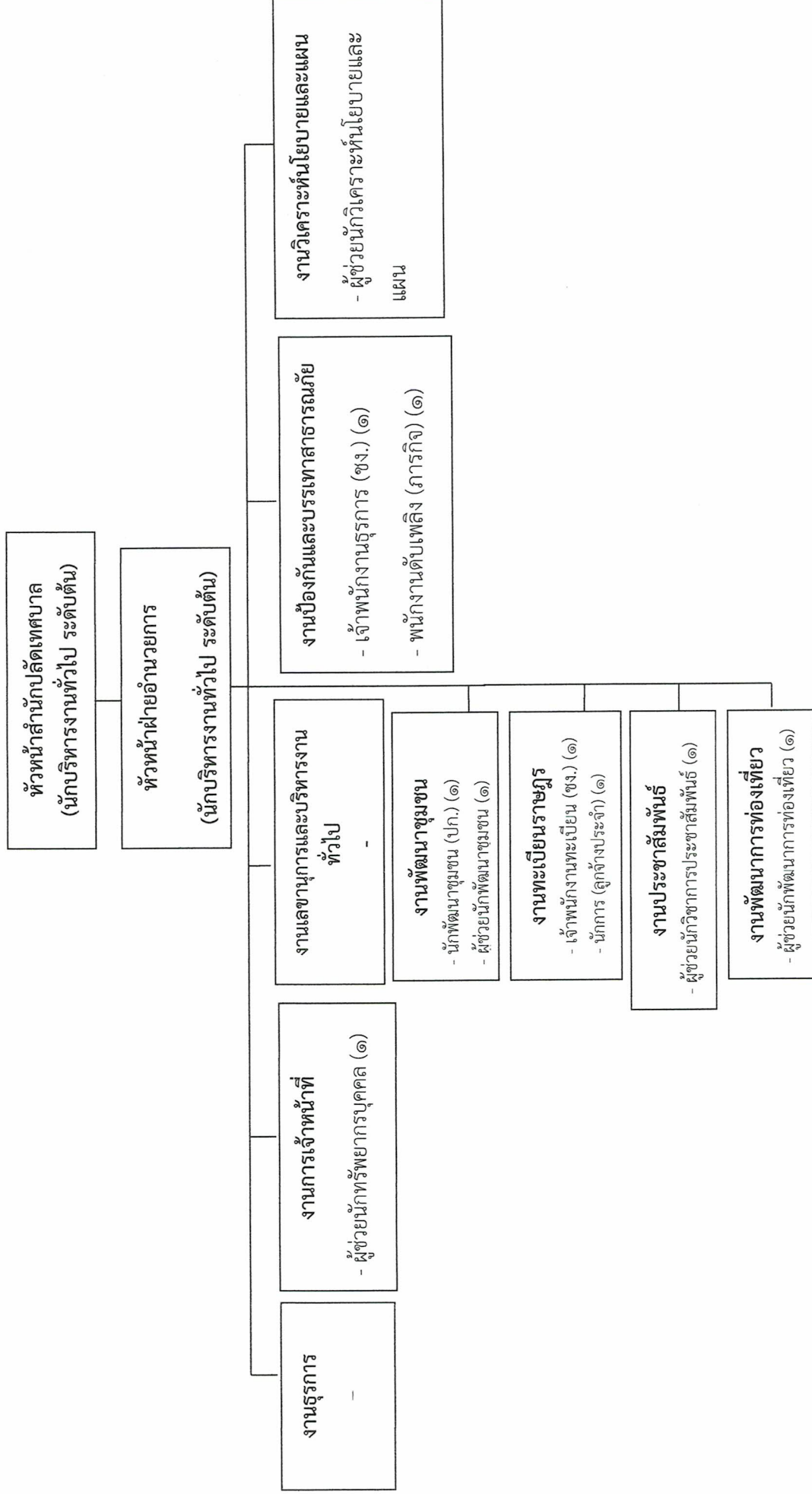
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๐,๒๐๗,๕๒๐ บาท (๔๗,๘๑๖,๖๘๖x๕%) + ๔๗,๘๑๖,๖๘๖ = ๕๐,๒๐๗,๕๒๐ บาท (ค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๑๔,๖๒๙,๑๗๖ คูณ ๑๐๐หาร ๕๐,๒๐๗,๕๒๐=๒๙.๑๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลบางตะบูน (ปรับปรุง)

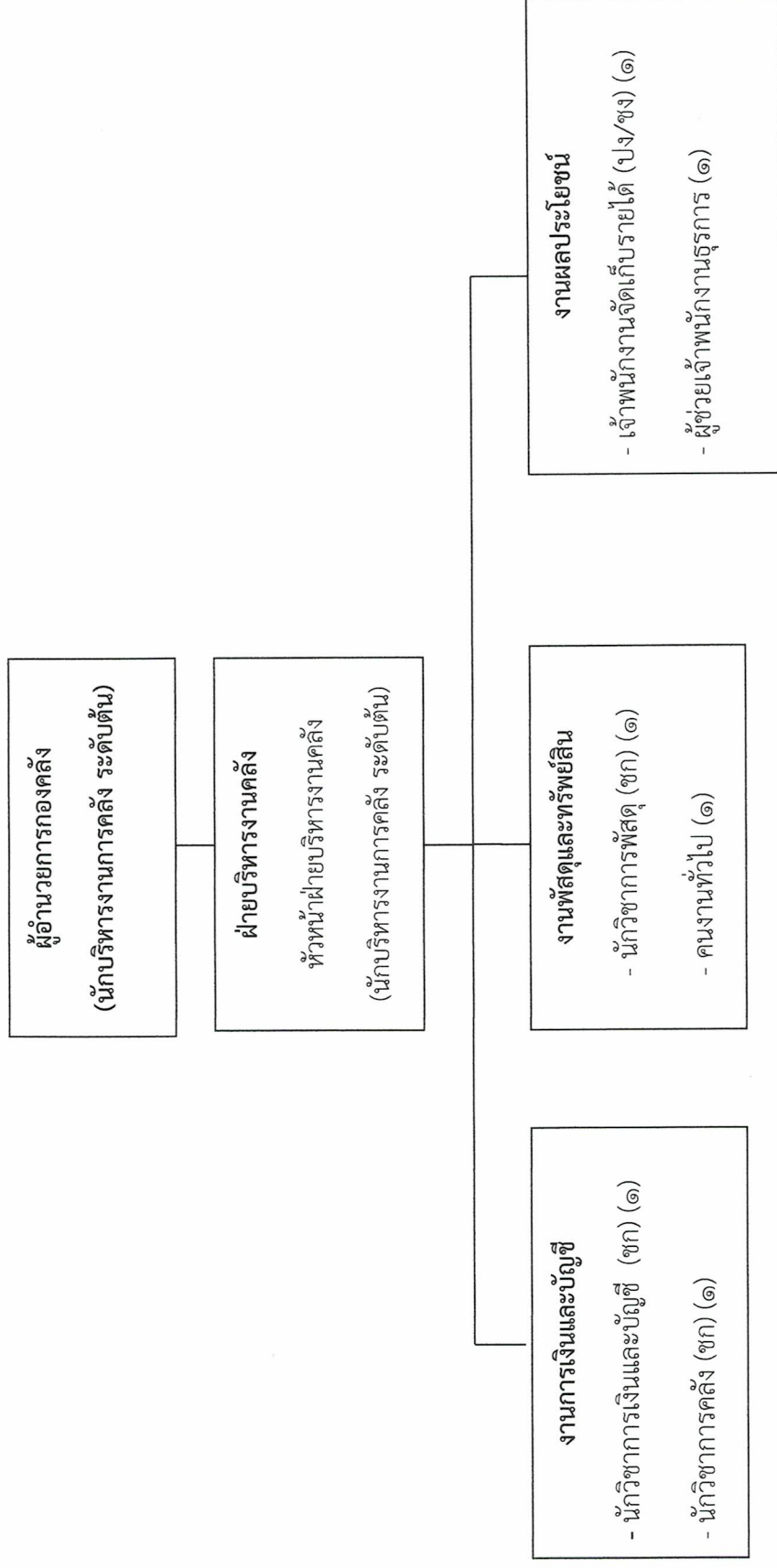


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล ๒๑



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

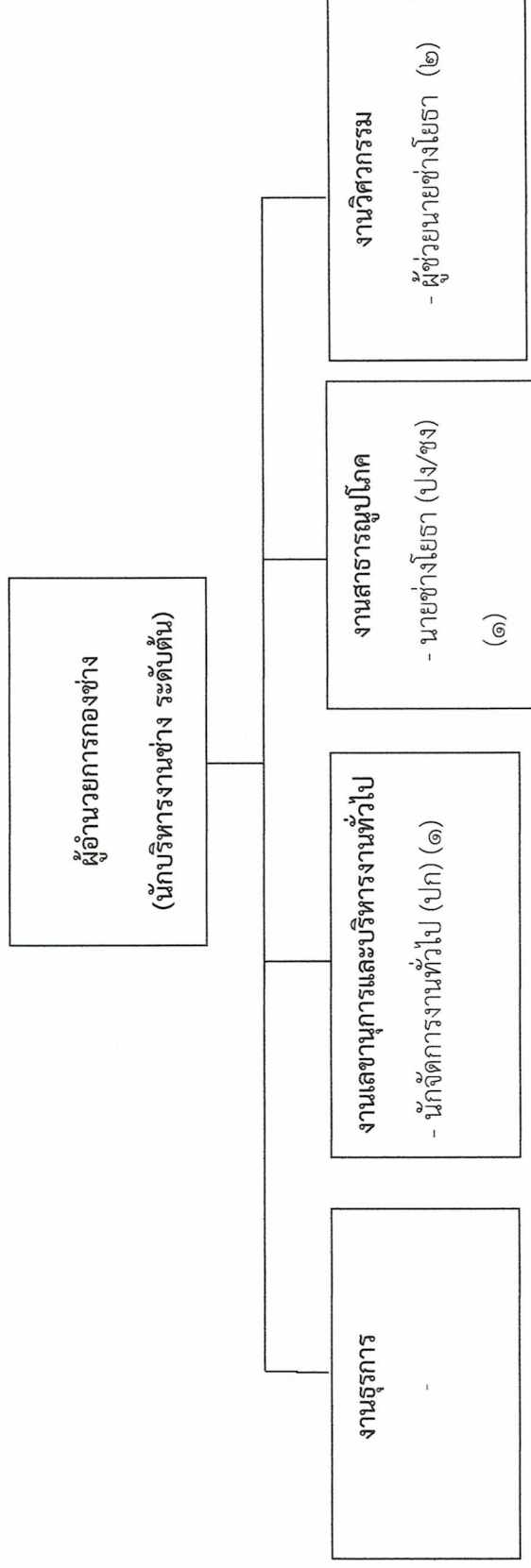
โครงสร้างองค์กร



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๖ อัตรา	- อัตรา	๑ อัตรา	- อัตรา	๗ อัตรา

โครงสร้างกองช่าง

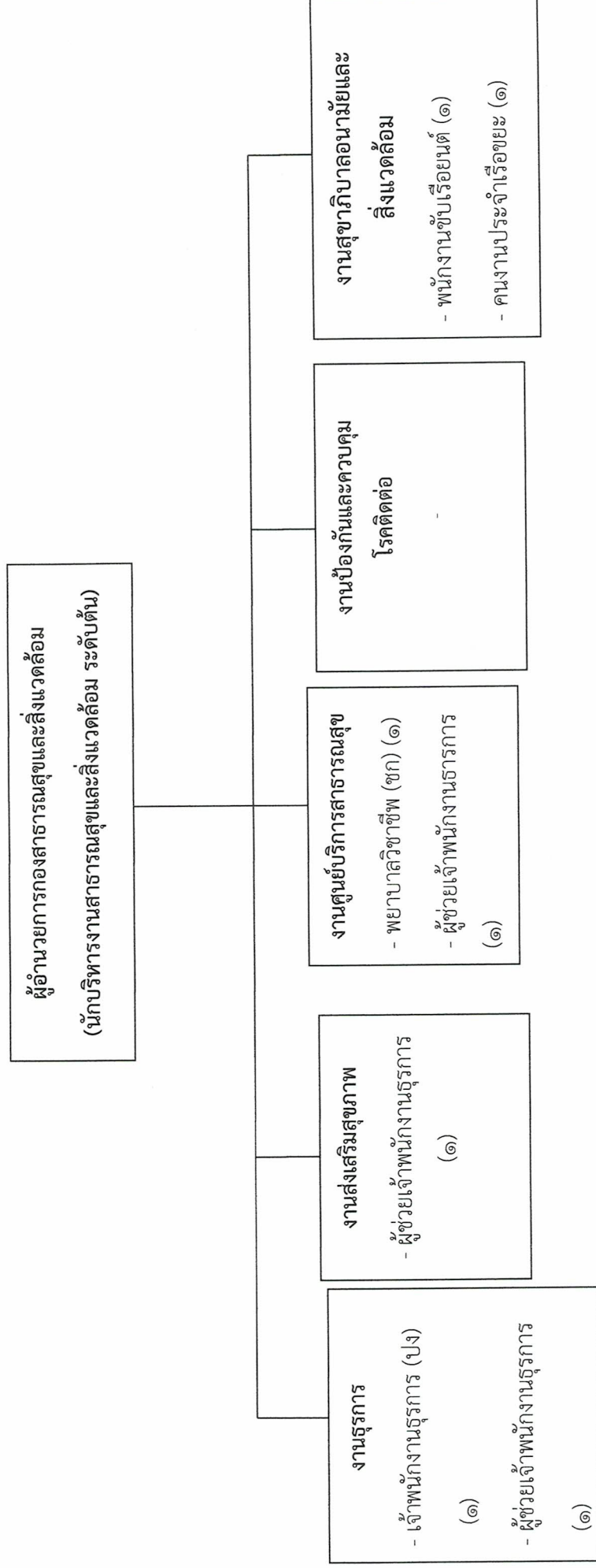
๒๓



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓ อัตรา	- อัตรา	๒ อัตรา	- อัตรา	๕ อัตรา

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

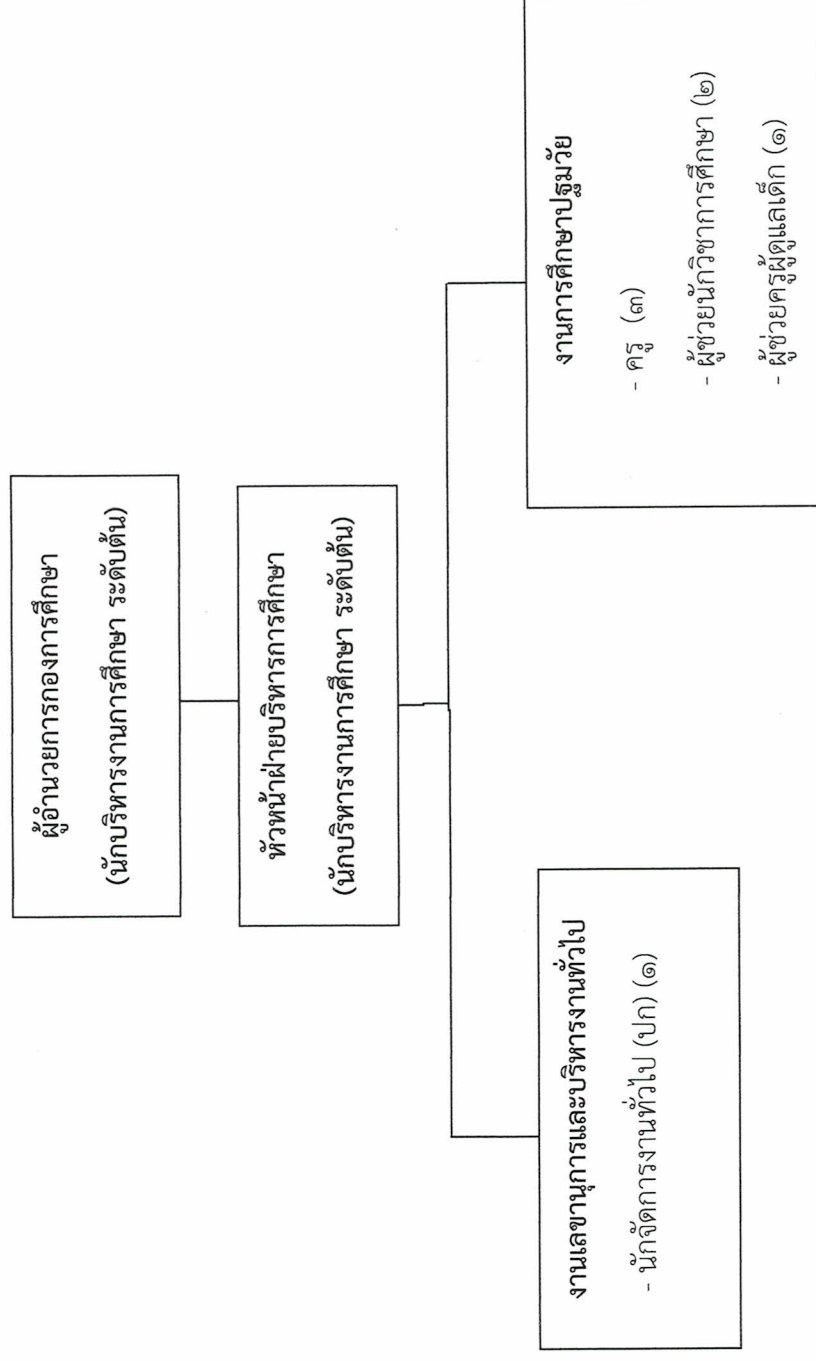
๒๔



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓ อัตรา	- อัตรา	๗ อัตรา	- อัตรา	๑๐ อัตรา

โครงสร้างกองการศึกษา

๒๕



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๖ อัตรา	- อัตรา	๓ อัตรา	- อัตรา	๙ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลบางตะบูน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐ (ปรับปรุงตำแหน่ง)
๒	-ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๓๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๔๔๓,๙๔๐ (ว่างเดิม)
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล	-	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔		ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗๖,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๒๙๔,๙๖๐
๕	งานทะเบียนราษฎรผู้ นางเบญจวลัย ดวงเดือน งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-
๖	นายณรงค์ ทองสิน งานพัฒนาชุมชน	อนุปริญญา	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-
๗	นางสาวธารรัตน์ แสงโสม ลูกจ้างประจำ	ปริญญาตรี	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๘	นางภษสร แสงสุริยา	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒	กองช่าง นายธณัฐ พ่วงเดช	บร.บ.	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
๒๓	งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป นางกตติณห์ อยู่เย็น	ร.ป.ศ.	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๓๘-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๒๔๑,๔๔๐	-	-	-
๒๔	งานสารบรรณไป -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๓๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพิศุทธิ์ โชคลาภ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	-
๒๖	นายชูศักดิ์ ลัวลัญช์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๘,๐๘๐	-	-	-
๒๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ว่าง-	-	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๘	งานธุรการ นางสาวสายฝน จิวโต	ศศ.บ.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-
๒๙	งานศูนย์บริการสาธารณสุข นางสาวฐานิศา อุตสาทะ	พย.บ.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	๑๘,๐๐๐	๓๔๑,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพนารัตน์ แสงคำ	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๔,๒๐๐	-	-	-	งบประมาณจากกรมฯ (ว่างเดิม)
๔๔	นางสาวกนกลักษณ์ มั่นหมายธนิน	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๔,๒๐๐	-	-	-	
๔๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางตะบูน

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบางตะบูน ยังได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลบางตะบูนยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบางตะบูน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางตะบูน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบางตะบูน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบางตะบูน ประกอบด้วย

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

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบางตะบูน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม 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 ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลบางตะบูน จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. ๒๕๖๒**

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 และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางตะบูนต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

- (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) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- (๕) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
- (๖) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
- (๗) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
- (๘) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
- (๙) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้ผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

