



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง

อำเภอเมืองฯ จังหวัดสมุทรสงคราม

คำนำ

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติ ภารกิจสามารถสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือพนักงาน หรือพนักงานจ้างของเทศบาล	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล	๒๗

ภาคผนวก

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๔) พ.ศ.๒๕๕๙

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางจะเกร็งมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่ง

และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบางจะเกร็งเป็นประธานเห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดตั้งระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายมาตรา๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะ

เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจขององค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการ

วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆได้เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ในเขตเทศบาลตำบลบางจะเกร็งยังประสบปัญหาการคมนาคมของประชาชนในพื้นที่ไม่สะดวก และปลอดภัยทั้งทางบก ได้แก่ ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านบางแห่งชำรุดเสียหาย คอสะพานชำรุด และทางเดินแคบเดินทางไม่สะดวก จำเป็นต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมตามความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อให้ประชาชนได้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย และทางน้ำ ได้แก่ ปัญหาลำคลองตื้นเขิน และอีกประการหนึ่งที่ยังเป็นความต้องการของประชาชนในพื้นที่คือการให้บริการด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ บริหารจัดการน้ำ ปัญหาน้ำเน่าเสียในลำคลองทำให้คุณภาพของน้ำต่ำกว่ามาตรฐานมาก จึงไม่สามารถนำมาใช้อุปโภคบริโภค และการเกษตรหรือการเลี้ยงสัตว์ได้ ปัญหาไฟส่องสว่างทางสาธารณะในยามวิการ ซึ่งจะส่งผลถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปัญหาการนำฝังเมือง การควบคุมอาคารมาใช้พิจารณาในการวางแผนพัฒนาพื้นที่

เทศบาลตำบลบางจะเกร็งจึงจำเป็นต้องพัฒนางานด้านการคมนาคมและการขนส่ง โดยการนำข้อมูลสภาพเส้นทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำในพื้นที่มาประกอบการวางแผนเพื่อให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ขุดลอกคลอง และการกักเก็บน้ำด้วยวิธีอื่นๆ เพื่อใช้ในการเกษตร ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ โดยการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ และขยายเขตประปาให้ครบถ้วนและครอบคลุมทุกพื้นที่

ด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา การกีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

บุคลากรทางด้านสาธารณสุขของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งไม่เพียงพอ ทำให้การควบคุม ดูแล ป้องกันทางด้านสาธารณสุขทำได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ตลอดจนเรื่องของคุณภาพชีวิตสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ ในส่วนของผู้พิการนั้นยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการในท้องถิ่น ชุมชนขาดความเข้มแข็งในการจัดการสุขภาพด้วยตนเอง ในเบื้องต้น สภาพพื้นที่บางแห่งมีแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคและพาหะของโรค เช่น ท่อระบาย น้ำเสีย พื้นที่น้ำขัง ปัญหาสุนัขจรจัดที่ขาดการควบคุมดูแล ขยะตกร้างตามถังขยะต่างๆ ถังขยะไม่เพียงพอ ขยะในแม่น้ำลำคลอง รวมถึงปัญหาที่อยู่อาศัยของผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ยากไร้ เช่น ที่อยู่อาศัยเสื่อมโทรม หรือขาดแคลนที่อยู่อาศัย อีกทั้งในการสถานการณ์ทางสังคมปัจจุบันที่คนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ประชาชนโดยเฉพาะเด็กเยาวชน

ขาดความสนใจในศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมของต่างชาติผ่านทางสารสนเทศต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายในปัจจุบัน จนทำให้ชุมชนขาดอัตลักษณ์ของท้องถิ่นไป

เทศบาลตำบลบางจะเกร็งจึงจำเป็นต้องดำเนินการโดยการส่งเสริมด้านสาธารณสุขพลานามัยของประชาชน โดยสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์และแข็งแรง การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ ทั้งโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพในปีต่อๆ ได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง โดยมีการจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อเป็นการคาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุที่จะได้รับเบี้ยยังชีพล่วงหน้า และกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี การให้ความสำคัญ ในการส่งเสริมการศึกษาพัฒนาศักยภาพเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปในเขตตำบลบางจะเกร็ง จัดอาหารกลางวันให้ได้รับครบถ้วนทุกมื้อ และได้รับอาหารเสริมนมทั่วถึงและครบถ้วน การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ยากไร้ ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดี ถูกสุขลักษณะ เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจะทำการสำรวจภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งหมด แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ เพื่อเผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่นและคนทั่วไป รวมถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี การรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น การทำนุบำรุงโบราณสถาน โบราณวัตถุให้มีสภาพที่สมบูรณ์คงอยู่สืบต่อไป

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ปัญหาสาธารณสุขภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชุมชน เช่น อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย รวมถึงมีจุดเสี่ยงที่มักจะเกิดเหตุร้ายจากกลุ่มมิจฉาชีพ ปัญหาการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว การมั่วสุมของเยาวชนในยามค่ำคืน ตามที่สาธารณะต่างๆ และการติดยาเสพติดของประชาชน เด็กและเยาวชน รวมถึงปัญหาการขับขีที่ไม่ปลอดภัยบนท้องถนน

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาในด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่ โดยจะเน้นการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องภัยธรรมชาติ การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัยพิบัติ การวางแผน การซักซ้อมป้องกัน การจัดหาสถานที่ และการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการช่วยเหลือชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกรณีเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้น การพัฒนาในเรื่องการรักษาความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อย การสำรวจจุดเสี่ยงที่มักจะเกิดเหตุร้ายจากกลุ่มมิจฉาชีพ การหามาตรการป้องกันเพื่อลดจำนวนการเกิดเหตุร้ายในชุมชนโดยจะร่วมมือกับสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรสงครามในการส่งเสริมศูนย์ประสานงานรักษาความปลอดภัยประจำตำบลบางจะเกร็งให้เป็นเครื่องมือในการดูแลชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ได้รับความปลอดภัยอย่างทั่วถึง และการเพิ่มการติดตั้งกล้องวงจรปิด การป้องกันการมิให้ยาเสพติดแพร่กระจายในชุมชน โดยจะใช้วิธีการเฝ้าระวัง ปลูกจิตสำนึก รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในการจัดปัญหาเสพติดให้หมดสิ้นไปจากพื้นที่ตำบลบางจะเกร็ง รณรงค์การขับขีปลอดภัยรักษาวินัยจราจร

ด้านการส่งเสริมเกษตรกรรม การประมง การลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว

จากสภาพปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตร และการประมงตกต่ำ ทำให้ประชาชนประสบปัญหาความไม่มั่นคงทางอาชีพ ผลผลิตก้นในชุมชนขาดการส่งเสริมเพื่อเพิ่มมูลค่า และปัจจุบันในพื้นที่ตำบลบางจะเกร็งยังมีปัญหากลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้อยู่ในกรอบความคุ้มครองของกฎหมาย ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ขาดแหล่งเงินทุน ทำให้ต้องกู้ยืมเงินจาก

นายทุนนอกระบบก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินและความยากจน และกลุ่มผู้ไม่มีงานทำอยู่จำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถหารายได้เพียงพอกับรายจ่าย ในด้านการท่องเที่ยวยังมีปัญหาสถานที่ท่องเที่ยวเกิดความเสื่อมโทรมลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะดอนหอยหลอด ที่มีความสมบูรณ์ทางระบบนิเวศน์ลดลง และตัวสัตว์ที่เห็นได้ชัดเจนมากที่สุด คือ การลดลงของจำนวนหอยหลอดนั่นเอง

เทศบาลตำบลบางจะเกร็งจึงต้องดำเนินการส่งเสริมให้ราษฎรในพื้นที่ ได้มีอาชีพเสริมต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว ดำเนินการส่งเสริมการลงทุน การรวมกลุ่มอาชีพ ซึ่งจะเน้นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์โดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อจัดตั้งเป็นธุรกิจขนาดย่อม ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดหาดลาดกลาง ร้านค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายให้แก่เกษตรกร กลุ่มอาชีพนำสินค้ามาจำหน่าย การหาแนวทางช่วยเหลือเกษตรกรในพื้นที่ที่มีความรู้ทางวิชาการ การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ กลุ่มประมงพื้นบ้าน เพื่อร่วมกันจำหน่ายผลผลิต สร้างอำนาจการต่อรองทางการค้าขาย การส่งเสริมการแปรรูปอาหารเพื่อเป็นการถนอมอาหารและการสร้างมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมให้การช่วยเหลือเกษตรกรในพื้นที่ที่มีความรู้ทางวิชาการ ลดการใช้สารเคมีในกระบวนการผลิตหรือเพาะเลี้ยง และพัฒนาด้านเศรษฐกิจในทุกรูปแบบ เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไป ในอนาคต รวมถึงการรณรงค์การท่องเที่ยวท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และ วิถีชีวิตอันดีงามของประชาชนในท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ด้วยสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวแม่น้ำแม่กลอง โดยมีพื้นที่สำคัญทางทรัพยากรธรรมชาติคือ พื้นที่ชุ่มน้ำดอนหอยหลอดซึ่งเป็นแหล่งของหอยหลอด และหอยนานาชนิดตามธรรมชาติ รวมถึงสัตว์น้ำนานาชนิด แต่ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงส่งผลให้ในปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ เสื่อมโทรมลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งป่าชายเลนที่มีการแปรสภาพจากป่าชายเลนเป็นแหล่งเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จนทำให้เหลือสภาพพื้นที่ป่าชายเลนน้อยลง สัตว์น้ำต่างๆ จึงลดจำนวนลงตามไปด้วย ร่วมกับปัญหาขยะในแม่น้ำ น้ำเน่าเสีย ก็ส่งผลให้สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ ในพื้นที่เสื่อมโทรมลง

เทศบาลตำบลบางจะเกร็งจำเป็นต้องดำเนินการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชนในพื้นที่ตำบลบางจะเกร็ง ได้ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะพื้นที่ระบบนิเวศน์ของดอนหอยหลอด แหล่งน้ำรวมถึงป่า ชายเลน รู้จักการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่อย่างชาญฉลาด และยั่งยืน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความรักความหวงแหนและร่วมมือกันอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีสภาพสมบูรณ์ เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนสืบต่อไป

ด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

ประชาชนในท้องถิ่นยังขาดจิตสำนึกและไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และยังขาดการมีส่วนร่วมในทางการเมือง การปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม ซึ่งยังมีประชาชนส่วนหนึ่งขาดความรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตย และปัญหาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง เนื่องจากยังไม่มีมีการพัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบวิธีการการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดทำแผนที่ภาษี เพื่อให้การจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำรายได้มาพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางจะเกร็งจำเป็นต้องดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมืองให้เกิดขึ้นในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีในการพัฒนาชุมชน สนับสนุนให้ประชาชนมาร่วมประชาคมกับเทศบาลเพื่อแสดงความคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปัญหา เพราะการพัฒนา การแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน สนับสนุนการจัดทำข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาชุมชนอย่างทั่วถึง ฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรขององค์กร ด้านการปฏิบัติราชการและงานบริการสาธารณะ จำเป็นที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการ และสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานเทศบาลตำบล ได้ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลบางจะเกร็งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๗) ให้มีและบำรุงทางบกหรือทางน้ำ
- (๘) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) ส่งเสริมกีฬา
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๗) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๘) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๙) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๐) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๑๑) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม
- (๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน
- (๙) เทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ งาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา เพื่อแก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางจะเกร็งได้ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนสำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลบางจะเกร็งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งยากภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนงานและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ 	๑.สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนงานและงบประมาณ - งานสวัสดิการสังคม - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ 	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา 	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด 	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด 	

โครงสร้างตามแผนอัตราเดิม (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๕.กองการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๕.กองการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตาม อัธยาศัย	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

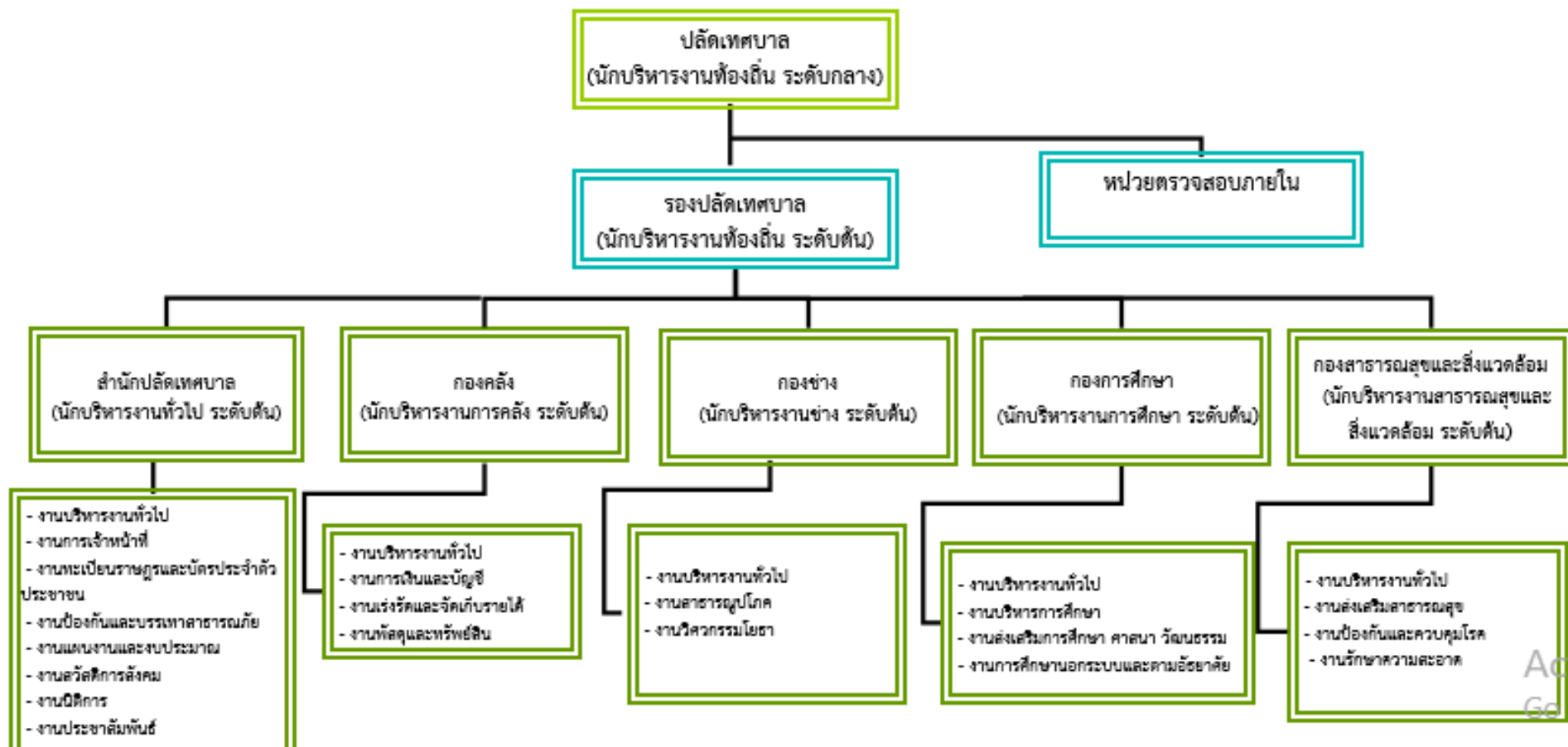
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

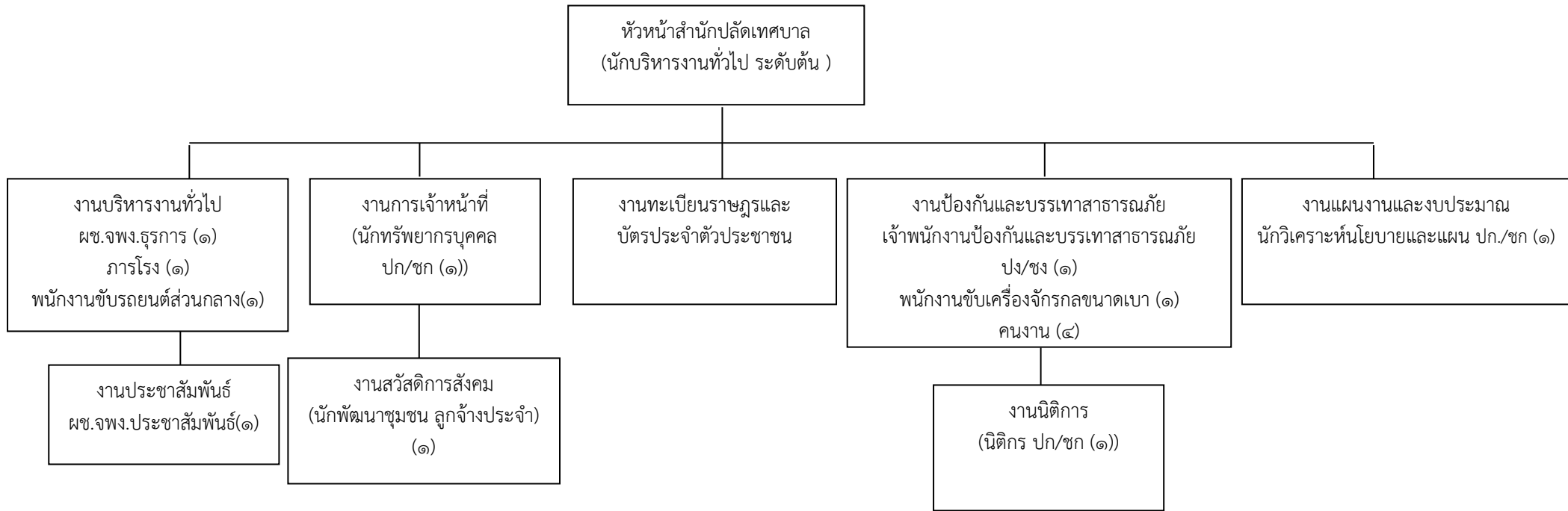
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๐	๑๔	๑๔	๑๔	+๔	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๑	๕๗	๕๗	๕๗	+๖	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ
เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง

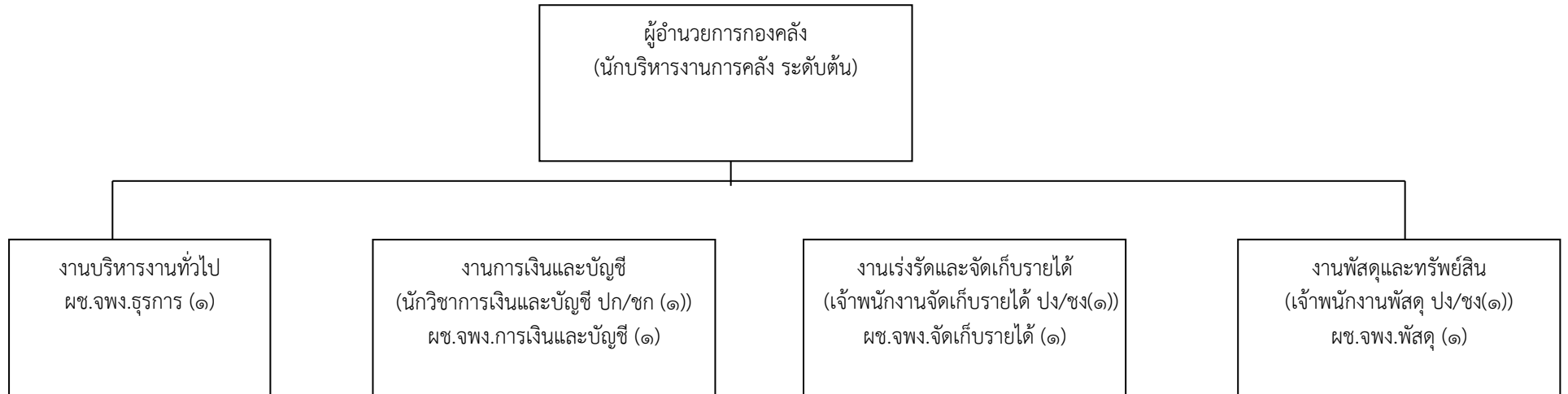


โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล



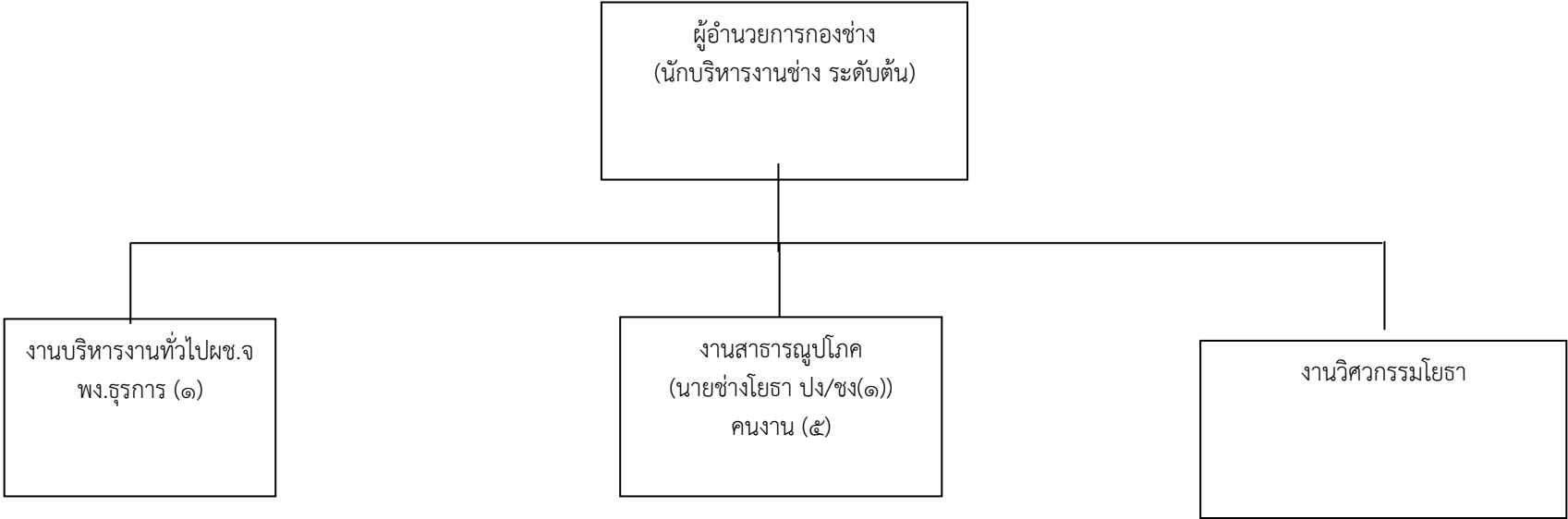
ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	๑	๔	๕

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



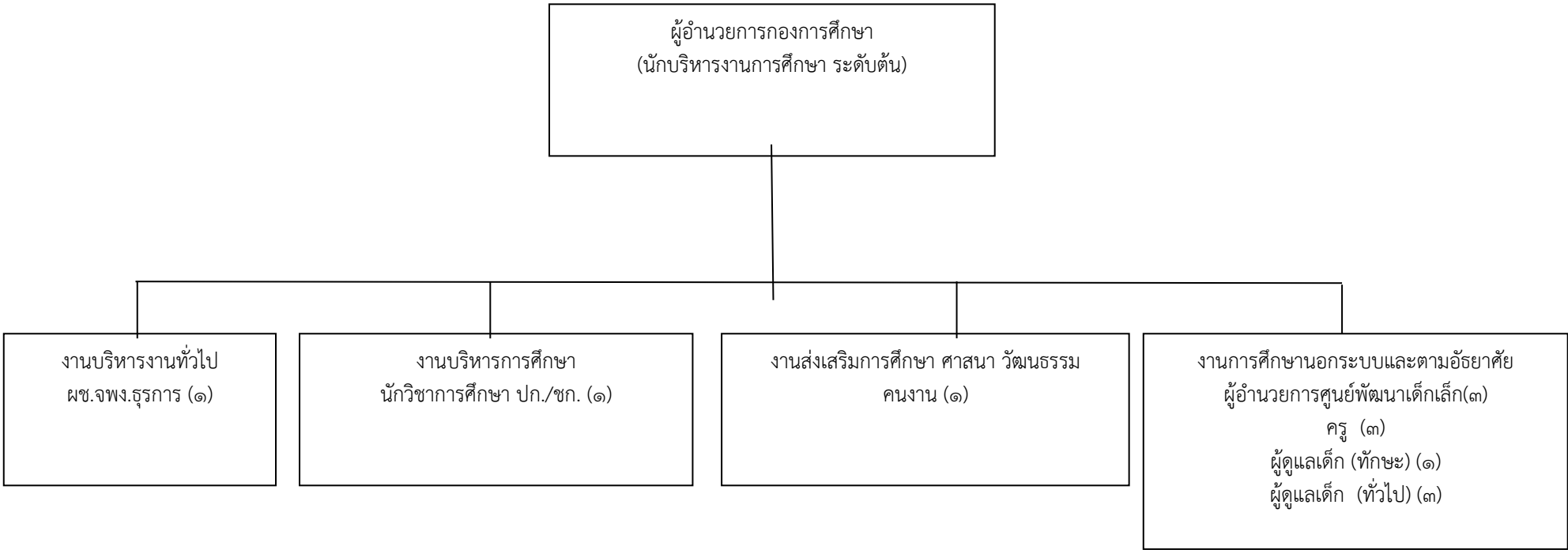
ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๔	-

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา



ประเภท	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงาน ทั่วไป	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒				ผู้ช่วย
จำนวน	-	-	๔	-		๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	๒	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ	
๑	ว่าง	-	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๑๒,๘๐๐
๒	นายกันตภณ เกิดสวัสดิ์	ปริญญาโท	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓	ว่าง	-	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔	ว่าง	-	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๕	นางสาวสมฤทัย รอดประจง	ปริญญาโท	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๖	นางสาวจุฬารัตน์ มีสวัสดิ์	ปริญญาโท	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๗	ว่าง	-	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๘	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	น.ส.บุษฎี นนทลักษณ์	ปริญญาตรี	-	ลูกจ้างประจำนักพัฒนา ชุมชน	-	-	ลูกจ้างประจำนักพัฒนา ชุมชน	-	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๐	นางสาวหทัยรัตน์ คลังสมบัติ	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๑๒๐ (๑๔,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๑๒๐
๑๑	นายยศพนธ์ ณิชภพธีรโรจน์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒	นายศุภชัย ขาวนวล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายฤทธิชัย พันธเสน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นางณัฐฤตา พันธเสน	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ	
๑๕	นายอานนท์ คลังสมบัติ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายธรรณกร สีนวล	ม.๓	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวชนิษฐา ยุติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๘	นายพิชิตชัย สุวรรณเนตร	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นางเบญญาพร นวมทอง	ปริญญาโท	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๐	ว่าง		๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๑	ว่าง		๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๒	ว่าง		๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๓	นางสาวอริสสา สายสุนีย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๒๔	นางสาวสุวรรณี อยู่เชื้อ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๒๕	นางสาวจรนตรี นาคขันทอง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๘๙,๔๘๐ (๑๕,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๔๘๐
๒๖	นายฤทธิชัย ทองมาก	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๓,๔๔๐ (๑๑,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๔๔๐
๒๗	นายทงศักดิ์ คำดี	ปริญญาตรี	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๘	นายไพศาล อินทรโชติ	อนุปริญญา	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๒๙	นางสาวชนาพร พลายบัว	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๓๐	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ	
๓๑	นายประทีป สุขเกษม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายสมบูรณ์ แซ่โต๊ะ	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายศักดิ์ดา ศิริธรรม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายภาณุ คำพาที	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	ว่าง		๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๖	พ.ต.หญิง ลัดดา เป็ดทอง	ปริญญาตรี	๖๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุขฯ	ชก.	๖๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุขฯ	ชก.	๔๗๕,๕๖๐	-	-	๔๗๕,๕๖๐

									(๓๙,๖๓๐x๑๒)			
๓๗	นางสาวศศิธร ชื่นสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
๓๘	ว่าง		-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถบรรทุกขยยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถบรรทุกขยยะ)	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐ ว่างเต็ม
๓๙	นายสมยศ บุญประเสริฐ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายทวีศักดิ์ สุขเกษม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายประมธ สมุทรไทย	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายอำนาจ หลีกแหลม	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายสมคิด อยู่เขียว	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	ว่าง		๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม
๔๕	นางดวงใจ พรหมชัย	ปริญญาโท	๖๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน อื่นๆ	
๔๖	กำหนดเพิ่ม		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา พัฒนาเด็กเล็ก		-	เงินอุดหนุน	-	กำหนด เพิ่ม
๔๗	นางสาวนุศรา พุ่มไม้ชัยพลกษ	ปริญญา ตรี	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐

๔๘	นางสาวศรีธัญญา ยุติ	ปริญญาโท	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๒	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐
๔๙	นางสาวนิภาพรรณ อยู่นาม	ปริญญาตรี	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๒	ครู	คศ.๑	๖๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๒	ครู	คศ.๒	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐
๕๐	นายณัฐวัฒน์ วีระโชติคุณ กิตติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
๕๑	นางสาวภัทริยา นิลเพชร	ปวช.		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	เงินอุดหนุน	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวชไมพร จันทร์แย้ม	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๓	นางสาวเนตรธนา สหะเดช	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	เงินอุดหนุน	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๕	ว่าง		-	-		-	คณงาน	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม

หมายเหตุ

๑. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)
๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)
๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
๕. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๖. ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก.
๗. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.
๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.
๙. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.

ให้ กสท.ดำเนินการสรรหา
ให้ กสท.ดำเนินการสรรหา
ให้ กสท.ดำเนินการสรรหา
ให้ กสท.ดำเนินการสรรหา
อปท.รับโอน
อปท.รับโอน
อปท.รับโอน
ให้ กสท.ดำเนินการสรรหา
อปท.รับโอน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่ดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบางจะเกร็งต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้เทศบาล นำผลวิเคราะห์มากำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๕๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๓๒,๓๖๐	๗๕๒,๖๔๐	๗๗๓,๑๖๐	๔๘๒๐๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๕๑๐	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
	สำนักปลัดเทศบาล																			
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๔๐	
๗	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	-		๑	๑	๑	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	
๙	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๘๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐	๑๙๙,๘๔๐	๑๕,๗๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๓,๕๐๐	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๕๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่าง	
๑๔	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๔	๔	๔	๑	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๕	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๔๑,๕๕๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๓,๓๖๐	๑๕,๗๙๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	๑๕,๔๓๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๑,๑๒๐
	กองช่าง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๒๕	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖,๕๘๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๑,๒๕๐
๒๗	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐		๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๑,๒๕๐

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้เทศบาล นำผลวิเคราะห์มากำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๕๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๓๒,๓๖๐	๗๕๒,๖๔๐	๗๗๓,๑๖๐	๔๘๒๐๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๓๗,๕๑๐
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๗๖๐	๓๕,๗๗๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๗	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-			๑	๑	๑	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๙	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐	๑๙๙,๘๔๐	๑๔,๗๖๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๕๐๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่าง
๑๔	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๔	๔	๔	๑	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐