

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรชีวิตอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.ท.จ.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.ท.จ.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเปลี่ยนงานและเปลี่ยนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดบ้างไหม

๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษากฎเกณฑ์ไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่

กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.ท.จ. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

๑๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในเทศบาล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของเทศบาล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะ และประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณา วิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนด จำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วน ราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการ ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมี อะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่จะกำหนด จำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มากกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควร ปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่

ที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย เดิมเป็น”สุขาภิบาลบางสะพานน้อย” อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น ๑๐.๕๘ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๕๐ ของพื้นที่อำเภอบางสะพานน้อย ระยะทางจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๓๘๒ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางสะพาน
ทิศใต้	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอไทย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก

การปกครอง

มีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลทั้งหมดบ้าน จำนวน ๒ หมู่บ้าน ดังนี้

-หมู่ที่ ๔ (บ้านดอนละหาน) และหมู่ที่ ๕ (บ้านท่าม่วง)

พื้นที่ที่อยู่ในเขตเทศบาลบางส่วน ดังนี้

-หมู่ที่ ๒ (บ้านคลองน้ำเค็ม)

-หมู่ที่ ๓ (บ้านปากคลอง)

-หมู่ที่ ๗ (บ้านทุ่งไทร) และ

-หมู่ที่ ๘ (บ้านทุ่งจันทร์)

จัดตั้งชุมชนประกอบด้วยชุมชน ๖ ชุมชน คือ

๑.ชุมชนบ้านดอนโพธิ์

๒.ชุมชนตลาด

๓.ชุมชนดอนละหาน

๔.ชุมชนคลองน้ำเค็ม

๕.ชุมชนท่าม่วง

๖.ชุมชนปากคลอง

สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบ และมีความลาดสู่ทิศตะวันออก ซึ่งเป็นทะเลอ่าวไทย มีพื้นที่ติดกับชายทะเลมีความยาวประมาณ ๑ กิโลเมตร ซึ่งมีความสำคัญทางการเกษตรและการประมง



ลักษณะทางโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

ทางรถยนต์ มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ถนนเพชรเกษม เป็นถนนสายหลักในการคมนาคม

ทางรถไฟ มีทางรถไฟสายใต้ ทอดตัวจากทิศเหนือจรดทิศใต้ ขนานไปกับถนนเพชรเกษม

ถนนภายในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย รวมทั้งสิ้น ๔๔ สาย แยกเป็น

-ถนนลาดยาง	จำนวน	๑	สาย	ระยะทาง	๗๕๐ เมตร
-ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	จำนวน	๓๑	สาย	ระยะทางรวม	๒๓,๒๐๙๕.๕ เมตร
-ถนนลูกรัง	จำนวน	๑๑	สาย	ระยะทางรวม	๒,๖๗๖ เมตร
-ถนนหินคลุก	จำนวน	๑	สาย	ระยะทาง	๖๕๐ เมตร

ถนนสายหลักในเขตเทศบาล เป็นถนนลาดยาง(ของกรมทางหลวง)

ท่อระบายน้ำและรางระบายน้ำในเขตเทศบาล

-ขนาด $\varnothing$ ๐.๖๐ เมตร	รวมความยาวประมาณ	๑,๔๒๐ เมตร
-รางระบายน้ำรูปตัวยู	รวมความยาวประมาณ	๑,๖๐๐ เมตร

การไฟฟ้า

ปัจจุบันการดำเนินการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางสะพาน สาขาบางสะพานน้อย การจำหน่ายไฟฟ้าที่นำไปใช้ประโยชน์มีหลายประเภท เช่น ที่อยู่อาศัย ธุรกิจและอื่นๆ ซึ่งการไฟฟ้าฯ สามารถให้บริการได้ทั่วถึงและคาดว่าในอนาคตความต้องการจะเพิ่มมากขึ้นสำหรับเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยในฐานะเป็นการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะการจัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะตามความจำเป็น อีกทั้งการบำรุงรักษาดวงโคมไฟฟ้าและอุปกรณ์ต่างๆ เมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย

การประปา

การดำเนินกิจการประปาอยู่ในความรับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอบางสะพาน กิจการประปาที่นำไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ธุรกิจประกอบการ และอื่นๆ

โทรคมนาคม

การสื่อสารในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีดังนี้

- | | |
|------------------|--------------|
| ๑.ไปรษณีย์โทรเลข | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๒.ชุมสายโทรศัพท์ | จำนวน ๑ แห่ง |

สภาพการจราจร

การจราจรในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีถนนสายหลักเพียง ๑ สาย เป็นถนนลาดยางของกรมทางหลวง ซึ่งประชาชนใช้เป็นเส้นทางจราจรหลักตัดข้ามถนนรถไฟ จำนวน ๑ จุด และเป็นเส้นทางที่ใช้ในการขนส่งสินค้าอีกด้วย

ลักษณะทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การใช้ที่ดิน

ที่ดินในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยมีลักษณะเป็นที่ราบน้ำท่วมถึง มีคลองระบายน้ำไหลผ่าน โดยเฉพาะในช่วงหน้าฝนน้ำจะระบายไม่ทัน

-บริเวณที่พักอาศัย กระจายอยู่ทั่วไปในเขตเทศบาล โดยเฉพาะบริเวณใกล้กับย่านพาณิชยกรรม ประมาณ ๑ กม.

-บริเวณสถาบันศาสนา กระจายตัวอยู่ทั่วไปทั้งในและนอกเขตเทศบาล

ทรัพยากรน้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยมีคลองระบายน้ำซึ่งมีประโยชน์ในช่วงหน้าฝนที่สามารถระบายจากอาคารบ้านเรือนได้พอสมควร แต่ถ้ามีปริมาณน้ำฝนมากจะไม่สามารถรองรับน้ำได้อย่างเพียงพอทำให้เกิดน้ำท่วมขังในตลาดบางสะพานน้อยซึ่งเป็นย่านชุมชน

ทรัพยากรป่าไม้

ป่าไม้ส่วนใหญ่จะอยู่นอกเขตเทศบาล แต่ในปีที่ผ่านมาเทศบาลได้ดำเนินการปลูกต้นไม้ในเขตเทศบาลให้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะริมถนนสายหลักทั้งสองข้างทาง อีกทั้งส่งเสริมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์ป่าไม้สนับสนุนให้ภาคเอกชนและประชาชนปลูกป่าในโอกาสต่างๆ

ลักษณะทางเศรษฐกิจ

สภาพสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันเป็นต้นเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อม จะมีก็แต่สถานประกอบการเล็กๆ สำหรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของท้องถิ่นก็ได้เจริญเติบโตขึ้นโดยลำดับทำให้การเพิ่มของประชากรมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมขึ้นได้ เช่น ปัญหาน้ำเสียในแหล่งชุมชน ปัญหาปริมาณขยะมูลฝอย เป็นต้น

อาชีพ

การเกษตรกรรม

การปศุสัตว์และการประมง

การพาณิชย์

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมง และเลี้ยงสัตว์

มีการทำสวนมะพร้าว ปาล์มน้ำมัน ข้าว ข้าวโพด และอื่นๆ ตามลำดับ

ส่วนใหญ่จะเลี้ยงสัตว์ปีก และทำการประมงน้ำจืดและน้ำเค็ม

การประกอบการพาณิชย์จะอยู่ในย่านชุมชน บริเวณตลาดบางสะพานน้อยมีบ้านเรือนอยู่หนาแน่นซึ่งมีสถานประกอบการบางประเภท เช่น ร้านอาหาร ร้านขายยา สำนักงาน ธนาคาร ร้านขายสินค้า เป็นต้น

การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชมเป็นประจำ โดยเฉพาะในวันหยุดราชการและวันหยุดในช่วงเทศกาลต่างๆ ได้แก่ บริเวณริมทะเลซึ่งมีชายฝั่งทะเล ระยะทางยาวประมาณ ๑ กิโลเมตร

ลักษณะทางสังคม

ประชากร

พ.ศ.	ประชากรทั้งหมด	ชาย	หญิง	จำนวนครัวเรือน	จำนวนบ้าน	หมายเหตุ
๒๕๖๐	๓,๐๐๙	๑,๕๐๗	๑,๕๐๒	๑,๔๒๔	๑,๔๒๔	เมษายน ๒๕๖๐
๒๕๖๑	๓,๐๐๑	๑,๕๐๘	๑,๔๙๓	๑,๔๔๒	๑,๔๔๒	พฤษภาคม ๒๕๖๑
๒๕๖๒	๒,๙๘๑	๑,๔๘๖	๑,๔๙๕	๑,๔๖๐	๑,๔๖๐	เมษายน ๒๕๖๒

ประชากรเป็นรายหมู่บ้าน

	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๒	๑๕๗	๑๘๓	๓๔๐
หมู่ที่ ๓	๓๒๕	๓๑๑	๖๓๖
หมู่ที่ ๔	๖๓๕	๖๔๔	๑,๒๗๙
หมู่ที่ ๕	๒๕๔	๒๕๑	๕๐๕
หมู่ที่ ๗	๓๑	๓๔	๖๕
หมู่ที่ ๘	๗๔	๖๘	๑๔๒

จำนวนครัวเรือน

หมู่ที่ ๒	๑๔๕	หลัง
หมู่ที่ ๓	๒๘๕	หลัง
หมู่ที่ ๔	๗๔๘	หลัง
หมู่ที่ ๕	๒๑๖	หลัง
หมู่ที่ ๗	๒๐	หลัง
หมู่ที่ ๘	๔๔	หลัง

- ข้อมูลมาจาก งานทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

การศึกษา

โรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีจำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านบางสะพานน้อย มีนักเรียน ๓ ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นโรงเรียนสังกัดการประถมศึกษาแห่งชาติและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จำนวน ๑ แห่ง มีนักเรียน ๑๓๐ คน จำนวน ๕ ห้องเรียน

การศาสนาและวัฒนธรรม มีวัดจำนวน ๔ แห่ง คือ

- ๑.วัดบรรพตารื่องราม
- ๒.วัดละหาน
- ๓.วัดท่าม่วง
- ๔.วัดคลองน้ำเค็ม

การสาธารณสุข สถานบริการสาธารณสุขของรัฐและเอกชน มีดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางสะพาน ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๒ ร้าน และร้านขายยาแผนโบราณ ๑ ร้าน
- คลินิก แพทย์ พยาบาล ๑ แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ข้อมูลสถิติอาชญากรรมประเภทต่างๆ และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

ชื่อคดี	เกิดขึ้น
คดีจราจร	๑๓
คดีอาชญากรรม	๓๖
รวม	๔๙

- ข้อมูลมาจากสถานีตำรวจภูธรบางสะพานน้อย

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

“เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย เป็นเมืองท่องเที่ยวสำหรับครอบครัวและสุขภาพ การศึกษา ก้าวไกล สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตอย่างพอเพียง มีส่วนร่วม ในการบริหารงาน นำไปสู่เมืองน่าอยู่”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่ายการพัฒนาทุกภาคส่วน
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชน
๓. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยวให้เข้มแข็งและแข่งขันได้
๔. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี
๕. พัฒนาโครงสร้างระบบคมนาคม ระบบบริการสาธารณะและระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ
๖. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่น
๘. พัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนาเทศบาลตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยว
๒. พัฒนาศักยภาพและส่งเสริม กิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ
๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ระบบข้อมูลข่าวสารการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพ การจำหน่ายสินค้า
๓. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืน โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ แบบชีวภาพและการการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาศักยภาพ คน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้
๒. สนับสนุน การจัดตั้งกลุ่มองค์กร รมรณรงค์การจัดกิจกรรมในชุมชน
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. พัฒนาคุณภาพ การศึกษาในระบบและนอกระบบ ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ๙.
๗. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. พัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๙. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข ให้ได้มาตรฐาน
๑๐. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัย การบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
๑๑. ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขป้องกัน การดูแลรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้ การอบรม และประชาชนในท้องถิ่น อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

๑๒. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คຸ້ມຄອງ เด็กและเยาวชน และการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็กและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนานุรักษ์ ป่าพันธุ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างจิตสำนึก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วน ในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๓. จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และ การจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีคุณภาพเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาการบริหาร แบบบูรณาการระหว่างองค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์มากยิ่งขึ้น
๒. พัฒนาส่งเสริมการให้ความรู้ ด้านการเมือง การปกครอง ระบบประชาธิปไตยแก่บุคลากร และผู้นำท้องถิ่นทุกระดับ
๓. พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
๔. พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร
๕. พัฒนาปรับปรุงสถานที่ การปฏิบัติงานและการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และทันสมัยให้ได้มาตรฐาน
๖. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนา
๘. ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ปรับปรุงโครงสร้างระบบและกระบวนการทำงานให้ทันสมัย
๑๐. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อบริการประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้ในการสัญจร ไป – มา อย่างสะดวก รวดเร็ว เชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่าง อำเภอ และตำบลและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ในแหล่งชุมชน ให้ได้มาตรฐานมั่นคงถาวร
๒. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายเขตให้บริการ ไฟฟ้า ประปา
๓. พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภค ให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

“เป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยว นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นำไปสู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑) ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
- ๒) ด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต
- ๓) การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต
- ๔) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
- ๖) การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจแนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยว
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพและส่งเสริม กิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงาน ประเพณีรวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และสุขภาพ
- ๑.๓ พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
- ๑.๔ สนับสนุนส่งเสริมและประสานงานร่วมกับหน่วยราชการอื่นและภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้ยั่งยืน
- ๑.๖ พัฒนาคุณภาพการให้บริการ การบริหารจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ทั้งด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ พัฒนาด้านการให้ความรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาดผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม
- ๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนาแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพ การจำหน่ายสินค้า
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลาง เพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรม รวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๒.๕ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืน โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพ และการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๒.๖ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๒.๗ พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งได้

๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒.๙ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีการกระจายตัวอย่างทั่วถึง ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๑๐ พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน ให้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาศักยภาพ คน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓.๒ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มองค์กร หน่วยงานการจัดกิจกรรมในชุมชน

๓.๓ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๔ จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนหน่วยงานภาครัฐ เอกชนในการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท

๓.๗ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระบบและนอกระบบให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๘ อนุรักษ์ ป่า ทุ่ง ภูเขา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๙ พัฒนาและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

๓.๑๐ พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๓.๑๑ พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัย การบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๒ ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขป้องกัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ โดยส่งเสริมด้านให้ความรู้ การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

๓.๑๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ คำนวณ เด็กและเยาวชน และให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็กและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแนว

ทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนา อนุรักษ์ ป่า ทุ่ง ภูเขา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๔.๒ สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๓ อนุรักษ์ ป่า ทุ่งพื้นที่ป่าและป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความสมบูรณ์

๔.๔ บำบัดฟื้นฟูแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

- ๔.๕ พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้อุดมสมบูรณ์
- ๔.๖ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชนสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๔.๗ อนุรักษ์ ฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศแนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ พัฒนาการบริหารแบบบูรณาการระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น
- ๕.๒ พัฒนาส่งเสริมการให้ความรู้ ด้านการเมือง การปกครองตามระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขแก่บุคลากรและผู้นำท้องถิ่นทุกรูปแบบ
- ๕.๓ พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
- ๕.๔ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรและองค์กรให้อยู่ในระดับมาตรฐาน
- ๕.๕ พัฒนาปรับปรุงสถานที่ การปฏิบัติงาน และการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
- ๕.๖ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- ๕.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนา
- ๕.๘ ยึดหลักการตามแนวทางการบริหารการจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๙ ปรับปรุงโครงสร้างระบบและกระบวนการทำงานให้ทันสมัย
- ๕.๑๐ พัฒนาเสริมสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ
- ๕.๑๑ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน
- ๕.๑๒ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้งานสัจจร ไป-มา อย่างสะดวก รวดเร็วเชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่าง อำเภอ และตำบลและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้แหล่งชุมชนให้ได้มาตรฐาน มั่นคงถาวร และเชื่อมโยงเครือข่าย
- ๖.๒ พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปโภค การขยายเขตให้บริการไฟฟ้า ประปา
- ๖.๓ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัยและสาธารณภัย
- ๖.๔ การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ ๔ ปีของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิสัยทัศน์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

“เป็นศูนย์กลางการผลิตและแปรรูปสินค้าประมง เกษตร และเหล็ก เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญสู่ภาคใต้ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย

๑. พัฒนากลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการผลิต และแปรรูปสินค้าประมง เกษตรและเหล็ก
๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตร ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม นันทนาการและสุขภาพ
๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อมชายฝั่งและสิ่งแวดล้อมเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มการผลิตสินค้าและการแปรรูปสินค้าประมง เกษตร และเหล็กได้รับการพัฒนาคุณภาพระดับสากล
๒. มีรายได้และนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นจากบริการและท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตร ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม นันทนาการและสุขภาพ
๓. ระบบนิเวศและพื้นที่ชายฝั่งทะเลได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
๔. ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ ๔ จังหวัดได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

นโยบายผู้บริหารเทศบาล

๑. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) จัดระเบียบการบริหารอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ ประยุกต์ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยรวมทั้งบุคลากรของเทศบาลเพื่อให้การบริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ดำเนินการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของปัญหา
- ๓) ส่งเสริมให้ประชาชนจัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชน มีอำนาจในกระบวนการบริหารจัดการพัฒนาโดยพึ่งตนเอง
- ๔) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่น การกำหนดตรวจสอบนโยบายแผนงาน โครงการพัฒนาเพื่อสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๕) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ชุมชนกับเทศบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลข่าวสารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันและกัน และเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

๒. ด้านสังคม

- ๑) พัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกเพศทุกวัย รวมถึงคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีสุขภาวะทั้งกายและจิตใจ
- ๒) ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๓) แก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างจริงจังทั้งด้านปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโรคเอดส์ ปัญหาชุมชนแออัด เป็นต้น

- ๔) มีมาตรการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาทุกศาสนาในสังคม
- ๖) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาต่างๆปรับปรุงและจัดให้มีสนามกีฬาที่มีมาตรฐานทั่วถึงชุมชนต่างๆ

๓. ด้านการศึกษา

- ๑) พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพิ่มศักยภาพและคุณภาพการศึกษาให้แก่ประชาชนในทุกระดับและในหลายรูปแบบ
- ๒) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและดูแลระบบการศึกษาของเทศบาล
- ๓) พัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัย และครูอาจารย์ที่มีความพร้อมในการประสิทธิประสาทวิชา เน้นกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างคุณภาพโรงเรียนในสังกัดเทศบาลให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม
- ๔) สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อและการทำวิจัยด้านการศึกษา สำหรับครูอาจารย์รวมถึงบุคลากรอื่นทางการศึกษา
- ๕) สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของเยาวชนทั้งด้านวิชาการ จริยธรรมและการกีฬา
- ๖) ขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ
- ๗) สนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมโรงเรียนเอกชนในเขตเทศบาลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า ส้วมสาธารณะ ทางเท้า ท่าเทียบเรือ การประปา และระบบการจราจรที่สะดวกและปลอดภัย

๕. ด้านวัฒนธรรม

- ๑) รักษาและสืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นและของไทย โดยให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ท้องถิ่นและความเป็นไทย ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนถึงที่มาและความสำคัญของวัฒนธรรมและประเพณีเหล่านั้น
- ๒) ส่งเสริมฟื้นฟูและพัฒนาการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาใช้ประโยชน์ต่อวิถีชีวิตอันเป็นการเชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีการดำเนินชีวิตอย่างประหยัด นำไปสู่เศรษฐกิจแบบยั่งยืน สอดคล้องตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๓) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น ยกย่องรายได้ของประชาชนให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการในทุกสาขาอาชีพ ยกย่องความสามารถในการแข่งขัน โดยการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้ประกอบการและพนักงานทุกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในเขตเมือง นำจุดเด่นด้านอาหาร สถานที่พักผ่อน ประเพณีท้องถิ่นและสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ มาเป็นจุดขาย จัดทำข้อมูลการท่องเที่ยวในเขตเมืองเพิ่ม ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว

๗. ด้านสิ่งแวดล้อม

๑) จัดทำแผนหลักและแผนปฏิบัติการในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่าง ๆ กำหนดมาตรฐานการควบคุมสารพิษและแหล่งกำเนิด โดยประสานความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และชุมชน ต่างๆ อย่างมีเอกภาพ

๒) สร้างความสวยงามของเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่ โดยการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ส่งเสริมการปลูกไม้ประดับ การจัดสวนหย่อม โดยส่งเสริมให้ชุมชนและเอกชนเป็นผู้นำ

๓) ดูแลรักษาสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ ลานกีฬา สนามเด็กเล่น ให้อยู่ในสภาพที่ดี และจัดสร้างเพิ่มเติมเพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้มีที่พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกายเพิ่มขึ้น

๔) ฟื้นฟู ป้องกัน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ รวมทั้งสถานที่ซึ่งมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ โดยร่วมมือกับชุมชนและเอกชน

นโยบายเร่งด่วน

๑. ตั้งคณะกรรมการชุมชน

เพื่อให้ตัวแทนของกลุ่มบุคคลต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับเทศบาลอย่างเป็นรูปธรรมในลักษณะของประชาคม ซึ่งมีการใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับและกำหนดภารกิจที่ชัดเจนให้ความต้องการของประชาชนได้รับการตอบสนองอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

๒. ขยายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขยายการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็ก เตรียมความพร้อมแก่เด็กปฐมวัยให้เพียงพอกับชุมชนที่ขยายตัวมากขึ้น

๓. ปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำและแสงสว่าง

ปรับปรุงถนน ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า แสงสว่างในชุมชนต่างๆ ที่ได้รับความเดือดร้อนให้ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรเพิ่มมากขึ้น

๔. แก้ไขปัญหาน้ำท่วม

จัดให้มีการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างเป็นระบบ เชื่อมต่อท่อระบายน้ำในถนนสายต่างเข้าด้วยกันโดยใช้หลักวิชาการ เพื่อประสิทธิภาพในการระบายน้ำออกจากพื้นที่ชุมชนพร้อมทั้งดูแลรักษาระบบดังกล่าวให้ทำงานอย่างเป็นประสิทธิภาพพร้อมรับมือรับปัญหาตลอดเวลา

๕. ก่อสร้างสนามกีฬา

ก่อสร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแหล่งสนทนากิจการของท้องถิ่นและส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆระหว่างชุมชนและองค์กรต่างๆ

๖. ปรับปรุงระบบน้ำประปา

แก้ปัญหาหน้าประปาขาดแคลน โดยการเพิ่มศักยภาพในองค์กรให้เข้มแข็ง สามารถสร้างผลกำไรเพื่อนำมาลงทุนพัฒนาระบบการผลิตน้ำประปาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๗. การแก้ไขปัญหาจราจร

จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะในเทศบาลเพื่อติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาจราจรในท้องถิ่นอย่างได้ผล และจัดให้มีสถานที่สำหรับจอดรถในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวของเทศบาล

๘. ตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยวเพิ่มเติม

เนื่องจากศูนย์บริการนักท่องเที่ยวในปัจจุบันไม่เพียงพอและไม่สามารถให้บริการนักท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับการท่องเที่ยวในเขตตำบลบางสะพานน้อยมีการขยายตัวมากขึ้น จึงต้องจัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยวเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วแก่นักท่องเที่ยว และเพื่อเป็นการส่งเสริมธุรกิจการท่องเที่ยวของตำบลบางสะพานน้อย

๙. ศูนย์ให้บริการโต๊ะ เก้าอี้ เต้นท์ และเครื่องใช้ขั้นพื้นฐาน

ให้บริการและความสะดวกแก่ประชาชนในการจัดงานตามประเพณีต่างๆ เช่น งานบวช งานศพ งานทำบุญต่างๆ เป็นต้น

๖. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย
แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างของเทศบาลที่มีความชัดเจน
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๓. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน
๔. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๕. เทศบาลมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดทำให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาท้องถิ่น
๖. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงาม
๗. เทศบาลมีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเองสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณได้เหมาะสม
๘. มีเครือข่ายอาสาสมัครประสานงานและดำเนินการด้านสังคมครอบคลุมทุกพื้นที่
๙. ประชาชนตื่นตัวด้านกีฬา สนใจสุขภาพ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. การคมนาคมบางแห่งยังไม่สะดวก เช่น ถนน สะพานต่าง ๆ เริ่มชำรุด
๒. ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ภัยจากแมลงศัตรูพืช
๔. ค่านิยมและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนเปลี่ยนไปในทางไม่เหมาะสม
๕. แนวโน้มการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๖. ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามเริ่มลดน้อยลง
๗. ปัญหาชายฝั่งทะเลถูกกัดเซาะ
๘. ทรัพยากรธรรมชาติเริ่มเสื่อมโทรม
๙. เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity – O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น
๒. เทศบาลมีนโยบายในการส่งเสริมอาชีพ
๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด
๕. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับ

ชุมชน

๖. นโยบายรัฐบาลด้านการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน
๘. รัฐบาลมีนโยบายการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ

อุปสรรค (Threat – T)

๑. ปัญหาภัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. มีงบประมาณการพัฒนาค่อนข้างจำกัด
๓. ความเจริญเติบโตของเทศบาลส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหา

อาชญากรรม ปัญหาเด็กและเยาวชน

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
๕. สื่อต่าง ๆ มีผลต่อพฤติกรรมทางลบของประชาชนโดยเฉพาะเด็กและประชาชน

๗. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางสะพานน้อยมีการกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้แก่ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) และการกิจตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖

- การกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

- การกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

๗.๒ การกิจอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การสาธารณสุข
๔. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๕. การจัดการศึกษา
๖. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้าง
๗. การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น
๑๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๑๔. การส่งเสริมการกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๘. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๙. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๐. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๓. การผังเมือง
๒๔. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๕. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๖. การควบคุมอาคาร
๒๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๘. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒๙. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นที่คณะกรรมการประกาศ
๓๐. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗.๓ สรุปการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล สามารถจำแนกภารกิจของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยออกเป็นด้านใหญ่ๆ ดังนี้

๗.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๒)
- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๔)
- การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๕)
- การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๘)
- การผังเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๕)

๗.๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๙)
- การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๔)
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๙)
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐) , พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๓)

๗.๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๑) และ พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๒)
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๒)
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๗)
- รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๓)
- การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๒)
- ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๒)
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๙) และ พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๕)
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๗)
- การจัดให้มีและควบคุมตลาด (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๒) และ พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๓)

๗.๓.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินการฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๕) และ พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๖)
- การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๗)

๗.๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๔)

๗.๓.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๘) และ พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๑)

๗.๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบริหารจัดการในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาล (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๙)
- การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๙)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านนี้ หากเทศบาลสามารถปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน และสมบูรณ์ย่อมจะแก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครบถ้วนทั้ง ๕ ด้าน คือด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะภารกิจทั้ง ๗ ด้านได้ครอบคลุมภารกิจที่จะต้องใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชน ได้อย่างครบถ้วนแล้ว

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

จากการนำภารกิจของเทศบาลที่ได้วิเคราะห์ไปก่อนหน้านี้ แล้วมาพิจารณาบทบาทเทศบาล ตำบลบางสะพานน้อย พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การสาธารณสุขการ
- การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- การปรับปรุงบำรุงรักษาและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- การผังเมืองและควบคุมอาคาร

- การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การจัดให้มีและครอบคลุมตลาด
- การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ และการฆ่าสัตว์
- การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การจัดและส่งเสริมการศึกษา
- การส่งเสริมกีฬา
- การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ
- การสงเคราะห์ผู้ประสพภัยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๒. การกิจรอง

- การปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาล
- การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารของเทศบาล
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- การประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาล
- การส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง
- การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๕๗ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย มีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล แต่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูง ดังนั้นจึงขอยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่มีความสำคัญหรือมีคนทำงานแทนได้ทั่วไป

๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสำรวจแบบแผน - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสำรวจแบบแผน - งานผังเมือง	

๓. กองช่าง (ต่อ) ๓.๒ ฝ่ายโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	๓. กองช่าง (ต่อ) ๓.๒ ฝ่ายโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเงินและพัสดุ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมและเยาวชน - งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน - งานศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการเงินและพัสดุ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมและเยาวชน - งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน - งานศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการขยะและน้ำเสีย ๕.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานธุรการ	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานจัดการขยะและน้ำเสีย ๕.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานธุรการ	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๙.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑.	ปลัด ทต. (บริหารท้องถิ่นกลาง) (๑)	๑	ปลัด ทต. (บริหารท้องถิ่นกลาง) (๑)		
	สำนักปลัด ทต.		สำนักปลัด ทต.		
๒.	หน.สป.(อำนวยการต้น) (๑)	๒.	หน.สป.(อำนวยการต้น) (๑)		
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>		<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>		
	๑.๑ หน.ฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการต้น) (๑)		๑.๑ หน.ฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการต้น) (๑)		
	๑.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ(๑)		๑.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ(๑)		
	๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ(๑)		๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)		
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>		<u>ฝ่ายปกครอง</u>		
	๑.๔ หน.ฝ่ายปกครอง (อำนวยการต้น) (๑)		๑.๔ หน.ฝ่ายปกครอง (อำนวยการต้น) (๑)		
	๑.๕ นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ (๑)		๑.๕ นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ (๑)		
	๑.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน (๑)		๑.๖ ผช.นักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)		
	๑.๗ พนักงานขับรถดับเพลิง (ลูกจ้างประจำ) (๑)		๑.๗ ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)		
	๑.๘ พนักงานดับเพลิง (ลูกจ้างประจำ) (๑)		๑.๘ ผช.จพง.ปชส.(พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)		
	๑.๙ ผช.นักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)		๑.๙ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)		
	๑.๑๐ ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)		๑.๑๐ พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๖)		
	๑.๑๑ ผช.จพง.ปชส.(พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)		๑.๑๑ เจ้าหน้าที่วิทยุ (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
	๑.๑๒ ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)		๑.๑๒ ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
	๑.๑๓ พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)(๖)		๑.๑๓ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
	๑.๑๔ เจ้าหน้าที่วิทยุ (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		๑.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)		
	๑.๑๕ ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)				
	๑.๑๖ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๒)				
	๑.๑๗ พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)				

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๓	กองคลัง	๓	กองคลัง		
	๑. ผอ.กองคลัง(อำนวยการต้น) (๑)		๑. ผอ.กองคลัง(อำนวยการต้น) (๑)		
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>		<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>		
	๑.๑ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน(๑)		๑.๑ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน(๑)		
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>		<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>		
	๑.๒ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน (๑)		๑.๒ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน (๑)		
	๑.๓ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		๑.๓ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
	๑.๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		๑.๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
๔	กองช่าง	๔	กองช่าง		
	๑. ผอ.กองช่าง (อำนวยการต้น) (๑)		๑. ผอ.กองช่าง (อำนวยการต้น) (๑)		
	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>		<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>		
	๑.๑ นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง (๑)		๑.๑ นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง (๑)		
	<u>ฝ่ายการโยธา</u>		<u>ฝ่ายการโยธา</u>		
	๑.๒ นายช่างโยธาอาวุโส(๑)		๑.๒ นายช่างโยธาอาวุโส(๑)		
	๑.๓ ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		๑.๓ ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
	๑.๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๒)		๑.๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๒)		
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
	๑. ผอ.กองสาธารณสุขฯ (อำนวยการต้น) (๑)		๑. ผอ.กองสาธารณสุขฯ (อำนวยการต้น) (๑)		
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>		<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>		
	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>		<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>		
	๑.๒ เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพชำนาญงาน (๑)		๑.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน (๑)		
	๑.๓ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		๑.๓ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
	๑.๔ คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)		๑.๔ คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)		
	๑.๕ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		๑.๕ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		
	๑.๖ คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)(๒)		๑.๖ คนสวน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ค่าใช้จ่าย ตาม ม. ๓๕ คิด เป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๖	กองการศึกษา	๖	กองการศึกษา		
	๑. ผอ.กองการศึกษา (อำนวยการต้น) (๑)		๑. ผอ.กองการศึกษา (อำนวยการต้น) (๑)		
	<u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u>		<u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u>		
	๑.๑ นักวิชาการศึกษา ปก/ชก(๑)		๑.๑ นักวิชาการศึกษา ปก/ชก(๑)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล บางสะพานน้อย		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบาง สะพานน้อย		
	๑.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑) ๑.๓ ครูผู้ช่วย (๑) ๑.๔ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงาน จ้างตามภารกิจคุณวุฒิ)(๑) ๑.๕ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงาน จ้างตามภารกิจทักษะ) (๑) ๑.๓ ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (๔)		๑.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑) ๑.๓ ครูผู้ช่วย (๑) ๑.๔ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจคุณวุฒิ)(๑) ๑.๕ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจทักษะ) (๑) ๑.๓ ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (๔)		
	๑.๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		๑.๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)		

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ปรากฏในไฟล์ excel

๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรากฏในเอกสาร Excel)

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนเอาใจใส่ รับผิดชอบ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ทุกคน จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก ก

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาล
และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย



ประกาศเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาล
และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างประจำ ของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติดและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายชิตชัย จิระตุวินันท์)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสะพานน้อย

ภาคผนวก ข
แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๓ ราย	ธันวาคม – เมษายน ของทุกปี มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี	เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน ทต.	นักบริหารงาน ทต. จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓			
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย		✓		
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย		✓		
๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย		✓		
๖	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓			
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย		✓		
๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย		✓		
๙	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย			✓	
๑๐	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย			✓	
๑๑	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ ๑ ราย			✓	
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ ราย			✓	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก ทต.	นายกเทศมนตรีตำบล		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ราย		✓		
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา ทต../เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภาเทศบาล จำนวน ๑ ราย			✓	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา ทต.	ประธานสภา/รองประธานสภา ทต. จำนวน ๒ ราย		✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๕	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล. ๑๒ ราย		✓		

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	นายก อบต.	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ เทศบาลตำบล
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา ทต. ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน ทต. จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน ทต. จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	เทศบาลตำบล

