



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางโฮม

อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลบางโขมด

เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางโขมด ซึ่งแจ้งให้เทศบาลตำบลบางโขมดทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดสระบุรี ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว๔๔๔๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบางโขมด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนภาสณ์ ปัญญาภาวิน)

นายกเทศมนตรีตำบลบางโขมด

ตรวจ.....
ทนาย.....
พิมพ์.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางโขมด	๓
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางโขมด	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๕๑
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางโขมด

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบางโขมด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลบางโขมด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของ หน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของ หน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางโขมด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางโขมด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลบางโขมด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางโขมด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางโขมด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางโขมด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลบางโขมด เอง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลบางโขมด ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบางโขมด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางโขมด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางโขมด

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างเทศบาล

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางโขมด

สภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลบางโขมด และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๑ สภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลบางโขมด ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของ ที่ว่าการอำเภอบ้านหมอ และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านหมอประมาณ ๓ กิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของศาลากลางจังหวัดสระบุรี ระยะทางประมาณ ๓๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๐.๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙,๒๑๘.๗๕ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางโขมดทั้งตำบล มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลสร้างโคก	เขตอำเภอบ้านหมอ	จังหวัดสระบุรี
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลท่าเรือ	เขตอำเภوتاเรือ	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลบ้านครัว	เขตอำเภอบ้านหมอ	จังหวัดสระบุรี
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลบ้านหมอ	ตำบลโคกใหญ่	เขตอำเภอบ้านหมอ

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบางโหนด พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเหมาะกับการเกษตร เช่น ทำนาทำสวน ตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่ และมีการเลี้ยงปลาในกระชังในหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ มีคลองชลประทาน ชัยนาท - ป่าสัก ไหลผ่าน โดยมีคลอง ๒๔ ขวา และคลอง ๒๕ ขวา ที่แยกออกจากคลองชลประทาน ชัยนาท - ป่าสัก เป็นผลทำให้ราษฎรมีน้ำใช้ในการประกอบอาชีพการเกษตรได้รับผลประโยชน์ยังสามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลบางโหนด มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านสะพานช้าง
หมู่ที่ ๒	บ้านธรรมเสนา
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองหมู (บ้านวังวา)
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองหมู (บ้านท่ากรวด)
หมู่ที่ ๕	บ้านสารภี (บ้านสะพานใหม่)
หมู่ที่ ๖	บ้านสะพานช้าง
หมู่ที่ ๗	บ้านสะพานช้าง
หมู่ที่ ๘	บ้านสะพานช้าง
หมู่ที่ ๙	บ้านทุ่งแค
หมู่ที่ ๑๐	บ้านสารภี
หมู่ที่ ๑๑	บ้านคลองปูน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจ / รายได้ประชากร

ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลบางโหนด ประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม นอกนั้น ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย รับราชการ และรับจ้างทั่วไป

การอุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลบางโหนด มีโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้

๑. โรงงานกระเบื้องกระดาดไทย	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
๒. โรงงานเหล็กสยาม๒๐๐๑ จำกัด (ท่าทามอเตอร์)	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
๓. บริษัทลินด์ ประเทศไทย จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
๔. บริษัทสยามสติลมิลล์ เซอร์วิสเซล จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
๕. โรงสีข้าวพืชสุวรรณ	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
๖. นิลศิริอิฐบล็อก	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
๗. ท่าเรือซีเมนต์บล็อก	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
๘. บริษัท B.O.S. เอ็นจิเนียริง จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
๙. บริษัทยี่งวัฒนา ทาปิโอก้า จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗

การเกษตร

ประชากรในพื้นที่เทศบาลตำบลบางโหนด ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมน้อย ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ ข้าว ซึ่งเกษตรกรส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่มาเช่าที่ดินทำการเกษตร

การปลูสดัว

๑. โคโล่เลี้ยง มีคอกอยู่หมู่ที่ ๓ (บ้านช้างถีบ) ประมาณ ๕๐ ตัว
๒. แพะ มีคอกอยู่หมู่ที่ ๔ จำนวน ๒ คอก ประมาณ ๑๐๐ ตัว

การประมง

มีการเลี้ยงปลาในกระชังในคลองเรียงราง ช่วงหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ ปลาที่เลี้ยงได้แก่ ปลาดุก ปลาแรด ปลาตะบิมและปลานิล

การพาณิชย์กรรมและการบริการ

๑. ปั้มน้ำมัน จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้
 - ๑.๑ ปั้มน้ำมันเซลล์ ของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหกิจท่าเรือบริการ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
 - ๑.๒ ปั้มน้ำมันเพียว ของ บริษัท เพียว พลังงานไทย จำกัด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
 - ๑.๓ ปั้มน้ำมัน PT ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
 - ๑.๔ ปั้มน้ำมันบางจาก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
 - ๑.๕ ปั้มน้ำมันประสิทธิ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
๒. ปั้มน้ำมันธรรมชาติ NGV ของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
 - ๒.๑ ปั้มน้ำมัน LPG หมู่ที่ ๑๑
 - ๒.๒ ปั้มน้ำมัน NGV หมู่ที่ ๑๑
๓. ร้านสะดวกซื้อ(มินิมาร์ท) จำนวน ๔ แห่ง คือ
 - ๓.๑ ร้านเอกภาพ
 - ๓.๒ ร้านเกรซมินิมาร์ท
 - ๓.๓ ร้าน เซเว่น-อีเลฟเว่น
 - ๓.๔ ร้านกิจเจริญมินิมาร์ท
๔. กิจการโรงแรม จำนวน ๕ แห่ง คือ
 - ๔.๑ วัฒนา รีสอร์ท
 - ๔.๒ ปาล์มอินน์
 - ๔.๓ พาราไดซ์
 - ๔.๔ บ้านกลางสวน
 - ๔.๕ เรือนรักรีสอร์ท
๕. ร้านคาราโอเกะ จำนวน ๑๒ ร้าน
๖. ร้านจำหน่ายอะไหล่ยนต์ จำนวน ๓ ร้าน ดังนี้
 - ๖.๑ ร้านประทีปการช่าง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
 - ๖.๒ ร้านน็อตอะไหล่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
 - ๖.๓ ร้านรุ่งนภาอะไหล่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙
๗. ร้านเครื่องเสียง ฟิล์มกรองแสงและเครื่องปรับอากาศ จำนวน ๔ ร้าน ดังนี้
 - ๗.๑ ร้าน ๙ ทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
 - ๗.๒ ร้านไฮเวย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
 - ๗.๓ ร้านรุ่งเรือง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
 - ๗.๔ ร้านปียาร์อโต้ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑
๘. ประเภทรับซื้อและขายของเก่า จำนวน ๓ ร้าน ดังนี้
 - ๘.๑ ร้าน พ.ทวีทรัพย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
 - ๘.๒ ร้าน ป.อนงค์และร้านวัชรพล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
 - ๘.๓ ร้านชัยวัฒน์ ค้าของเก่า ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗

๙. ร้านจำหน่ายรถจักรยานยนต์ จำนวน ๔ ร้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๙.๑ ร้านบุญสนอง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ |
| ๙.๒ ร้านเทพวิมลมอเตอร์ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ |
| ๙.๓ ร้านศรีสมบูรณ์ธุรกิจเซเตอร์ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ |
| ๙.๔ ร้านชูชุกิ สีนพล | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ |

๑๐. ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง จำนวน ๘ ร้าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| ๑๐.๑ ร้านประสิทธิ์ก่อสร้าง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ |
| ๑๐.๒ พรสวรรค์ก่อสร้าง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ |
| ๑๐.๓ ร้านมงคลพานิช | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ |
| ๑๐.๔ ร้านอยู่เจริญวัสดุ | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ |
| ๑๐.๕ ร้าน ๓ ศ.ก่อสร้าง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ |
| ๑๐.๖ ร้าน TK ก่อสร้าง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ |
| ๑๐.๗ ร้านแสงทอง | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑ |
| ๑๐.๘ โรงงานผสมปูน | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ |
| ๑๐.๙ โรงหล่อท่อคอนกรีต | ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ |

๑๑. สหกรณ์การเกษตรบ้านหมอ

๔.๓ ด้านสังคม

การศึกษา

มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนวัดสุนทรเทพมณี (มิตรภาพที่ ๑๘๘) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
๒. โรงเรียนวัดสารภี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งอยู่เทศบาลตำบลบางโขมด

ศาสนา

ประชาชนในตำบลบางโขมดส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๓ วัด คือ

- ๑) วัดสุนทรเทพมณี (วัดสะพานช้าง) ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑
- ๒) วัดธรรมเสนา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒
- ๓) วัดสารภี ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕

และมีกลุ่มผู้นับถือศาสนาอิสลามบางส่วน มีมัสยิด ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔

การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางโขมด จำนวน ๑ แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดบริการประชาชน จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑. สี่แยกบางโขมด
๒. หมู่ที่ ๘ (คันคลองชัยนาท-ป่าสัก)

มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๑๐๗ คน

กีฬา นันทนาการ / พักผ่อน

๑) สนามกีฬาเอนกประสงค์ จำนวน ๓ แห่ง คือ

- ๑.๑ สนามกีฬาวัดธรรมเสนา
- ๑.๒ สนามกีฬาวัดสุนทรเทพมณี
- ๑.๓ สนามกีฬาวัดสารภี

- ๒) สนามบาสเก็ตบอลที่หน้าเทศบาล
- ๓) สนามฟุตบอลที่วัดสารภี
- ๔) สนามเด็กเล่น หมู่ที่ ๑,๓,๔,๘,๙,๑๐ จำนวน ๖ แห่ง
- ๕) สนามฟุตบอล หมู่ที่ ๔

๔.๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม การจราจร มีเส้นทางหลักสายสำคัญ ๓ สาย คือ

๑.๑ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๐๒๒ (พระพุทธรบาท-ท่าเรือ) ผ่านตำบลสร้างโคก ตำบลบ้านหม้อ ตำบลบางโขมดไปยังตำบลท่าเรือ อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สภาพเส้นทางเป็นถนนลาดยาง ๒ ช่องทางจราจรใช้การได้ดีทุกฤดูกาล

๑.๒ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๒๖๗ (พระพุทธรบาท-อ่างทอง) จากตำบลบ้านครัวผ่านตำบลบางโขมด ตัดถนนสาย ๓๐๒๒ ที่สี่แยกบางโขมด ผ่านตำบลไผ่ขวาง ตัดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ ถนนสายเอเชีย) ในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง สภาพเส้นทางเป็นถนน คสล.๒ ช่องทาง การจราจรใช้การได้ดีทุกฤดูกาล มีรถโดยสารประจำทางรับส่งผู้โดยสารตลอดเส้นทางจำนวน ๒ สายคือ สายพระพุทธรบาท-อ่างทอง และสาย สระบุรี-สุพรรณบุรี

๑.๓ ถนนเลียบคลองชลประทานชยันต-ป่าสัก สามารถใช้เป็นเส้นทางติดต่อกับ อำเภอหนองโดน และอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี สภาพเส้นทางเป็นถนนลาดยางไม่มีรถโดยสารประจำทาง

การสื่อสาร

ตำบลบางโขมดไม่มีที่ทำการไปรษณีย์และสถานีโทรคมนาคมอื่นๆประชาชนใช้โทรศัพท์ตามตู้สาธารณะและโทรศัพท์ส่วนตัว การรับ-ส่งเอกสารใช้บริการไปรษณีย์อำเภอบ้านหม้อ

การไฟฟ้า

ในเขตเทศบาลตำบลบางโขมด ปัจจุบันมีไฟฟ้าทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครบทุกหลังคาเรือน สาเหตุเนื่องจากบ้านเรือนอยู่ห่างไกล กระแสไฟฟ้าที่ใช้อยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านหม้อและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอท่าเรือ

เทศบาลตำบลบางโขมดมีรถยนต์บรรทุกทุกเอนกประสงค์เท้ายขนาด ๖ ล้อ ติดตั้งเครื่องยนต์โรตอลิคปลายแขนเครนติดกระเช้าซ่อมไฟฟ้า จำนวน ๑ คัน

การประปา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางโขมด มีน้ำประปาใช้ แต่ยังไม่ครบทุกหลังคาเรือน น้ำประปาที่ประชากรในเขตเทศบาลตำบลบางโขมด ได้ใช้อุปโภค-บริโภคนั้น อยู่ในความรับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านหม้อ และการประปาส่วนภูมิภาคอำเภอท่าเรือ และบางส่วนใช้น้ำประปาของระบบประปาหมู่บ้าน ซึ่งมีอยู่ ๖ แห่ง คือ ประปาหมู่ที่ ๑ ประปาหมู่ที่ ๓ ประปาหมู่ที่ ๔ ประปาหมู่ที่ ๕ ใช้น้ำร่วมกับ ประปาหมู่ที่ ๑๐ และประปาหมู่ที่ ๙

๔.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แหล่งน้ำ

- ๑) หนองบึง จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
 - ๑.๑ หนองโสน มีพื้นที่ประมาณ ๖ ไร่ ๓๒ ตารางวา
 - ๑.๒ หนองหมู มีพื้นที่ประมาณ ๓ ไร่
- ๒) คลอง จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่
 - ๒.๑ คลองเรียงรางเป็นคลองธรรมชาติกว้าง ๑๕ - ๓๐ เมตร ยาวประมาณ ๕ กิโลเมตร
 - ๒.๒ คลองชลประทานชยันต - ป่าสัก
 - ๒.๓ คลองชลประทาน ๒๔ ขวา
 - ๒.๓ คลองชลประทาน ๒๕ ขวา (คลองปูน)

การระบายน้ำ

- ๑) พื้นที่น้ำท่วมซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๓ ของพื้นที่ทั้งหมด
- ๒) ระยะเวลาเฉลี่ยที่น้ำท่วมซึ่งนานที่สุด ๙๐ วันประมาณช่วงเดือน ตุลาคม-ธันวาคม
- ๓) เครื่องสูบน้ำมีทั้งหมด ๓ เครื่อง คือ

๓.๑ เครื่องสูบน้ำขนาด ๕.๕ แรงม้า	จำนวน ๑ เครื่อง
๓.๒ เครื่องสูบน้ำแบบหอยโข่ง ขนาด ๗ แรงม้า	จำนวน ๑ เครื่อง
๓.๓ เครื่องสูบน้ำดับเพลิงชนิดหาคา	จำนวน ๑ เครื่อง

น้ำเสีย

ในเขตเทศบาลตำบลบางโขมดมีปริมาณน้ำเสียน้อย และยังไม่มีการจัดการบำบัดน้ำเสียที่ดี

ขยะมูลฝอย

- ๑) ในเขตเทศบาลตำบลบางโขมดมีปริมาณขยะประมาณ ๕ ตัน/วัน
- ๒) มีรถยนต์ที่ใช้ในการจัดเก็บขยะจำนวน ๓ คัน
 - ๒.๑ คันที่ ๑ เป็นรถสไลด์เล็ก ขนาดบรรจุ ๑ ตัน แบบเปิดข้างเทท้าย
 - ๒.๒ คันที่ ๒ เป็นรถหกล้อ ขนาดบรรจุ ๖ ตันแบบอัดท้าย
 - ๒.๓ คันที่ ๓ เป็นรถหกล้อ ขนาดบรรจุ ๖ ตันแบบอัดท้าย
- ๓) มีคนงานประจำรถขยะ ๑๒ คน
- ๔) กำจัดขยะโดยวิธีฝังกลบอย่างถูกสุขลักษณะ โดยเช่าที่ดินอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองซิดซิน

๔.๖ ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางโขมด ดังนี้

๔.๑.๑ ฝ่ายการเมือง แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

- ฝ่ายบริหาร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน

- ฝ่ายนิติบัญญัติ เรียกว่า “สภาเทศบาลตำบล” ประกอบด้วย ประธานสภาเทศบาลตำบล จำนวน ๑ คน รองประธานสภาเทศบาลตำบล จำนวน ๑ คน เลขานุการสภาเทศบาลตำบล จำนวน ๑ คน และสมาชิกสภาเทศบาลตำบล จำนวน ๑๒ คน

๔.๑.๒ ฝ่ายข้าราชการประจำ แบ่งออกเป็น ๖ ส่วน คือ

- สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านธุรการ งานนิติกร งานประชาสัมพันธ์ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนงานด้านการบริหารทั่วไป งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานรักษาความสงบ หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

- กองคลัง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัสดุทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานผลประโยชน์ของเทศบาลตำบล ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีกำหนดไว้เป็นงานส่วนใด หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

- กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินงานโยธา งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานวิศวกรรม งานควบคุม และตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย งานสาธารณสุขโรค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานวางแผนสาธารณสุข รักษาความสะอาด งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพงานสัตว์แพทย์ ตลอดจนงานสาธารณสุขอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

- กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนงาน การศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบเอกสารต่างๆ

๔.๗ สภาพปัญหา

ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคม ไม่สะดวกเนื่องจากถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐานและใช้สัญจรไปมาลำบากฤดูฝน
๒. กรรมสิทธิ์ในที่ดิน ราษฎรหลายครอบครัวไม่มีที่ดินทำกินของตนเอง
๓. สถานประกอบการในตำบลยังขาดเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุน
๔. เกิดปัญหาน้ำท่วมขังบางพื้นที่ในฤดูฝน เนื่องจากเป็นที่ลุ่ม ไม่มีที่ระบายน้ำ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ผลผลิตจากการทำไร่ตักต่ำ เพราะเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ที่จะใช้ พัฒนา และเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๒. การประกอบอาชีพการมีงานทำ ราษฎรยังขาดอาชีพเสริม และว่างงานหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว

๓. เกษตรกรขาดการรวมตัวในการต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตรต่อกลุ่มพ่อค้าคนกลาง

ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๑. ราษฎรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาความสะอาด และสุขภาพ เพื่อให้งานน่าอยู่ถูกสุขลักษณะ

๒. บุคลากรประจำศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้านยังขาดความรู้ และขาดเครื่องมือที่จำเป็นในการ ให้บริการ

๓. ราษฎรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก ยาเสพติดให้โทษ รวมทั้งสารระเหย ต่างๆ

ปัญหาน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

๑. ประชาชนขาดเงินทุนเพื่อก่อสร้างระบบชลประทานขนาดเล็กเพื่อนำน้ำจากแหล่งน้ำเข้าสู่แปลงเกษตร

๒. ระบบน้ำสะอาด (ประปาหมู่บ้าน) ยังมีไม่ทั่วถึง และบางหมู่บ้านยังไม่มีแหล่งเก็บน้ำสะอาดประจำ หมู่บ้าน

ปัญหาความรู้เรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ราษฎรขาดการมีส่วนร่วมและส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี และโบราณสถานของท้องถิ่น

๒. องค์กรและกลุ่มเยาวชนในท้องถิ่น ขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่และ วิธีการเผยแพร่ พัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ขาดการออกกำลังกายเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพอนามัยเนื่องจากไม่มี สถานที่ออกกำลังกาย

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ขาดการอนุรักษ์และใช้ดินและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณค่า
๒. ขาดความรู้เกี่ยวกับสภาพของดิน

ปัญหาการบริหารและการจัดการของเทศบาล

๑. เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ
๒. ความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเดิมให้เป็นถนนที่มีมาตรฐานเพื่อให้ใช้สัญจรไปมาได้ทุกฤดูกาล

๒. ปรับปรุงถนนลูกรังเดิมที่ชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อให้อยู่ในสภาพที่ดีสามารถใช้สัญจรไปมาได้โดยสะดวก

๓. ก่อสร้างถนนเชื่อมโยงระหว่างถนนภายในหมู่บ้าน เพื่อให้การเดินทางสะดวกและรวดเร็วขึ้น

๔. ขยายเขตไฟฟ้าและน้ำประปาให้กับครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และมิงานทำ

๑. การส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์เพื่อเพิ่มผลผลิต

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพต่อราษฎรที่ว่างงาน

๓. จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อให้มีอำนาจต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตรกับกลุ่มพ่อค้าคนกลาง

๔. จัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาดของชุมชนเพื่อจำหน่ายสินค้าราคาประหยัด

ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๑. การส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลอาคารสถานที่และที่พักอาศัยให้ถูกสุขลักษณะ

๒. การส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์แก่อุบัติเหตุสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน

๓. การส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรมเกี่ยวกับความเข้าใจในการควบคุมโรคติดต่อ และการกำจัดสัตว์ แมลงพาหะนำโรคต่างๆของชุมชน

๔. ส่งเสริม และสนับสนุนกีฬาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป เพื่อสุขภาพอนามัย

ความต้องการ ด้านน้ำกิน น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๑. จัดหาน้ำเพื่อทำการเกษตรให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น ขุดบ่อบาดาล

๒. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ในหมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน และขยายระบบประปาหมู่บ้านที่มีระบบประปาหมู่บ้านอยู่แล้ว แต่ราษฎรยังไม่ได้รับบริการอย่างทั่วถึง

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจการใช้ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ แก่ราษฎรในท้องถิ่น

ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาล

๑. ให้พัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

๒. ให้เทศบาลจัดหน่วยเคลื่อนที่พบปะราษฎรทุกหมู่บ้าน

๓. จัดงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการประชาชนให้เพียงพอ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบางโขมด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๒. แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบางโขมด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๑.๑ การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพ
 - ๑.๒ เพิ่มช่องทางแก่ผู้ยากจนให้มีที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
 - ๑.๓ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ผู้ยากจน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๒.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๓ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๓.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี
 - ๓.๒ สนับสนุนการสืบทอดศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๔.๑ เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
 - ๔.๒ เพิ่มคุณภาพการให้บริการประชาชน
 - ๔.๓ พัฒนาระบบบริหารงานคลัง
 - ๔.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี
 - ๔.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน
 - ๔.๖ พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารงานทั่วไป
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๕.๑ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคมมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๖.๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมทางการเมือง
 - ๖.๒ พัฒนาระบบการให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการเมืองการปกครอง

นโยบายการพัฒนาจังหวัดสระบุรี

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี (Vision)

“เป็นฐานการผลิตอาหาร วัสดุก่อสร้าง และการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพชั้นนำของประเทศ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสังคมอยู่ดีมีสุข”

พันธกิจของการพัฒนาจังหวัดสระบุรี (Mission)

๑. นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
๓. จัดให้มีการคุ้มครองป้องกันส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอ

๔. จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็วและมีคุณภาพ

๕. จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการ ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง หรือหน่วยงานอื่นของรัฐบาลหรือที่มีกฎหมายกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตอาหารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

นโยบายการพัฒนาของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลบางโขมด

๑. นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน จัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม เพื่อให้บริการประชาชนในเรื่องต่าง ๆ โดยพัฒนาบุคลากร อุปกรณ์ และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัยรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และเข้าใจในกิจการของท้องถิ่น ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มีส่วนร่วมในกิจการขององค์กร ตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้แก่บุคลากรท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งเน้นให้องค์กรแห่งธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมด้านการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล สร้างจิตสำนึกให้ชุมชนปกครองตนเองภายใต้หลักธรรมาภิบาลหรือยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กล่าวคือ ยึดคุณลักษณะสำคัญของกลไกการบริหารจัดการที่ดี ๖ ประการ ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ โดยตระหนักถึงสิทธิหน้าที่การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหา ของท้องถิ่นมีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ยึดหลักข้อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย หลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาท้องถิ่น หลักความคุ้มค่า โดยบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้มีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน หลักความโปร่งใส คือเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวกและมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน หลักนิติธรรม โดยตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

๑.๒ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ จัดให้มีการบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดบริการเดียว การลดขั้นตอนในการทำงาน การจัดทาวส์ดอร์ภักดิ์ที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๓ ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายประจำ โดยบริหารงานบนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและความโปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการและนักการเมือง รวมทั้งพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนและกฎหมาย

๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเวทีประชาคมในทุกระดับเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกระบวนการของการพัฒนา และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมโดยรวม เพื่อป้องกันปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๕ ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล กิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้นโดยจัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์ตามชุมชน พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

๒. นโยบายการพัฒนาด้านสังคม

เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนทุกระดับ พร้อมเสริมสร้างสวัสดิการที่ดีและกิจกรรมการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางโขมด

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะเข้าไปดำเนินการและแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยจะต้องทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจโดยแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี สามารถตัดผ่านได้หลายเส้นทาง
- มีคลองชลประทานชยันา-ป่าสัก ทำให้มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตร
- มีแหล่งคมนาคม ไฟฟ้า โทรศัพท์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ถนนภายในหมู่บ้านสวนใหญ่เป็นทางแยก ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- มีการก่อสร้างบ้านเรือนเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสียไม่ดี ทำให้

เกิดน้ำท่วมขังเวลาฝนตก

- ไฟฟ้าภายในหมู่บ้านยังขาดแสงสว่างทำให้ประชาชนไม่ได้รับความปลอดภัย

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- มีหน่วยงานราชการอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณอย่าง

ต่อเนื่อง

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๕.๒ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในด้าน การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ สังคม การพัฒนาอาชีพ
- มีการแบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน
- มีอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

- มีงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา
- ประชาชน ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและดำเนินงานของเทศบาล

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ประชาชนขาดอาชีพเสริมทำให้รายได้ไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า
- ประชาชนขาดความร่วมมือในการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพ
- บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค

และเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง

- บุคลากรบางส่วนของเทศบาลยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล
- ประชาชนในเขตเทศบาลบางครอบครัวมีรายได้น้อย หรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ

ที่รัฐบาลส่งเสริม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี โอกาสที่จะได้รับการ

สนับสนุนงบประมาณมีมาก

- เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดูแลผู้ด้วยโอกาสในตำบลโดยใช้

กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางโขมด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลบางโขมด เช่น

โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เป็นต้น

๕.๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน

ตำบล อำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

- เทศบาลให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
- เทศบาลให้การสนับสนุนในการฝึกอาชีพ เพื่อนำไปเป็นรายได้เสริม

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตไม่มีการ

ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงาน
- หน่วยงานระดับจังหวัด และอำเภอ จัดสรรเงินทุนสนับสนุนการฝึกอาชีพ เช่น กลุ่มสตรี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและต้องมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักครอบครัว

๕.๔ การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (STRENGTH = S)**

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
- การจัดตั้งเครือข่ายระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**จุดแข็ง (STRENGTH = S)**

- ผู้บริหาร ให้ความสำคัญสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บุคลากรเทศบาลตำบลบางโขมด มีทักษะ ความรู้ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- งบประมาณโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบด้านการกีฬา
- เยาวชนไม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังขาดความรู้ และไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการยังไม่ดีพอ
- ประชาชนเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลต่ำ

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนเป็นอย่างมาก

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการ
บริหารงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมให้ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากร
ส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนราชการ
ประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ
ส่วนบุคคล

- ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
บริหารงาน ของเทศบาลในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๖ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะ
ดำเนินการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบางโขมด มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้อง
ดำเนินการมีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองและการบริหาร
๔. การป้องกันปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๕. การส่งเสริมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ

และผู้ด้อยโอกาส

๖. การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๙. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

๑๐. การปรับปรุงและพัฒนาด้านผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดินและการท่องเที่ยว

๖.๒ การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๕. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางโขมด ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ

๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒๗ คน รวม ๕๘ อัตรา กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๕๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบางโขมด มีบางภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในบางตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางโขมด ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑.สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการสภา งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์

๒.กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียน ทรัพยากรและพัสดุ

๓.กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรค งาน บริการสาธารณสุข

๕.กองการศึกษา มีภารกิจด้านการศึกษา งานบริหารการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๑ โครงสร้าง

จากที่เทศบาลตำบลบางโขมด มีภารกิจ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดย การกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะ ต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น เทศบาลตำบลบางโขมด ได้พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมาก พอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. กองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานการจัดซื้อจัดจ้าง ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานรักษาความสะอาด ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน ๔.๓ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. กองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานการจัดซื้อจัดจ้าง ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานรักษาความสะอาด ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน ๔.๓ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางโขมด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (หลังกำหนดตำแหน่งพนักงานจตมาตรวัดน้ำ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัด								
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ พ.ย. ๕๙) (กท.ดำเนินการสรรหา)
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรรหา)
๓. นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ เม.ย. ๖๒) (กท.ดำเนินการสรรหา)
๔. นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ก.ย. ๕๙) รับโอน
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. แม่บ้าน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๕. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองคลัง								ว่าง ๒๗ ส.ค. ๖๓ (อยู่ระหว่างเสนอเรื่อง ก.ท.จ.)
๑. นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	*ยุบเลิก
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
รวม	๔	๔	๔	๔	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
รวม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองช่าง								
๑. นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรรหา)
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ก.ย. ๕๙) รับโอน
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ระดับต้น) (ผอ.กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรรหา)
๒. นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรรหา)
๓. นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ พ.ย. ๖๒)
๑๔. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๘ ก.ค. ๖๓)
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา								
๑. นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรรหา)
๒. นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (งบกรมฯ) (กสธ.สรรหา)
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ พ.ค. ๖๓) รับโอน
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๗	๕๗	๕๗	+๔ -๑	-	-	

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(หลังจากกำหนดตำแหน่งพนักงานจกมาตรวัดน้ำ)

เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราเก่าเดิม			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
																			เพิ่ม / ลด			
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๗๓๔,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๔,๐๘๐	ว่างเต็ม			
๒.	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑		๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๘,๐๐๐	๔๗๘,๐๖๐	๔๙๘,๑๒๐	ว่างเต็ม			
๓.	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)	ต้น	๑		๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๘๖,๔๖๐	ว่างเต็ม			
๔.		ต้น	๑	๑	๓๒๘,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๙,๑๖๐	๓๙๘,๔๘๐	ว่างเต็ม			
๕.		ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๔,๒๔๐	๒๒๔,๒๔๐	๒๒๔,๒๔๐	ว่างเต็ม		
๖.		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๖,๐๐๐	๔๘๐,๓๒๐	๔๘๖,๖๔๐	ว่างเต็ม		
๗.	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑		๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๙๔๐	๓๑๗,๐๖๐	ว่างเต็ม			
๘.	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดใหม่			
๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๓,๙๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๘,๘๘๐	(๑๕,๕๓๐)			
๑๐.		-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๔,๗๖๐	๒๒๐,๕๖๐	๒๒๐,๖๐๐	(๑๕,๖๐๐)			
๑๑.		-	๑	๑	๑๖๑,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๑,๔๒๐	(๑๓,๕๒๐)			
๑๒.	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๓.		คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๔.		คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๕.		พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๖.		พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๗.		พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๘.		พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๙.		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	-	-	๑	๑	+๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่		
๒๐.	กองคลัง (๑๔)	ต้น	๑	๑	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๘๖,๔๖๐	ว่างเต็ม			
๒๑.		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑๘๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๙,๑๖๐	๓๙๘,๔๘๐	ว่างเต็ม		
๒๒.		นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๘,๔๘๐	๓๖๘,๔๘๐	๓๖๘,๔๘๐	ว่างเต็ม		
๒๓.		เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	*ยุบเลิก		
๒๔.	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ก.	๑		-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๔๗,๘๐๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๔๗,๘๐๐	๒๕๖,๕๒๐	๒๖๕,๒๔๐	กำหนดใหม่			

พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	-	-	๒๓๒,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	๒๖๓,๘๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๖.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	-	-	๐	-	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)													
๒๗.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	-	-	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๕๒๔,๓๒๐
๒๘.	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๔๕๒,๖๐๐
๒๙.	นายช่างโยธา	ปง/ข.	๑	๑	-	-	๒๙๗,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	๓๒๗,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๐.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	-	-	๑๖๔,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	๑๘๔,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๑.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘.	คนงาน	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา (๑๘)													
๓๙.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๐.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	-	-	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๔๐๔,๑๖๐
๔๑.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	-	๐	๐	๑	๑	-	-	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑๖๔,๐๔๐	-	๑	๑	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๔๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑๕๓,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๗๓,๘๐๐
กองสาธารณสุข													
๔๔.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๕.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	-	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๖.	นักวิชาการสุขาภิบาล	บก.	๑	๑	-	-	๓๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	๓๙๗,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๗.	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	-	๒๓๒,๖๘๐	-	๑	๑	-	-	๒๖๓,๘๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๘.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

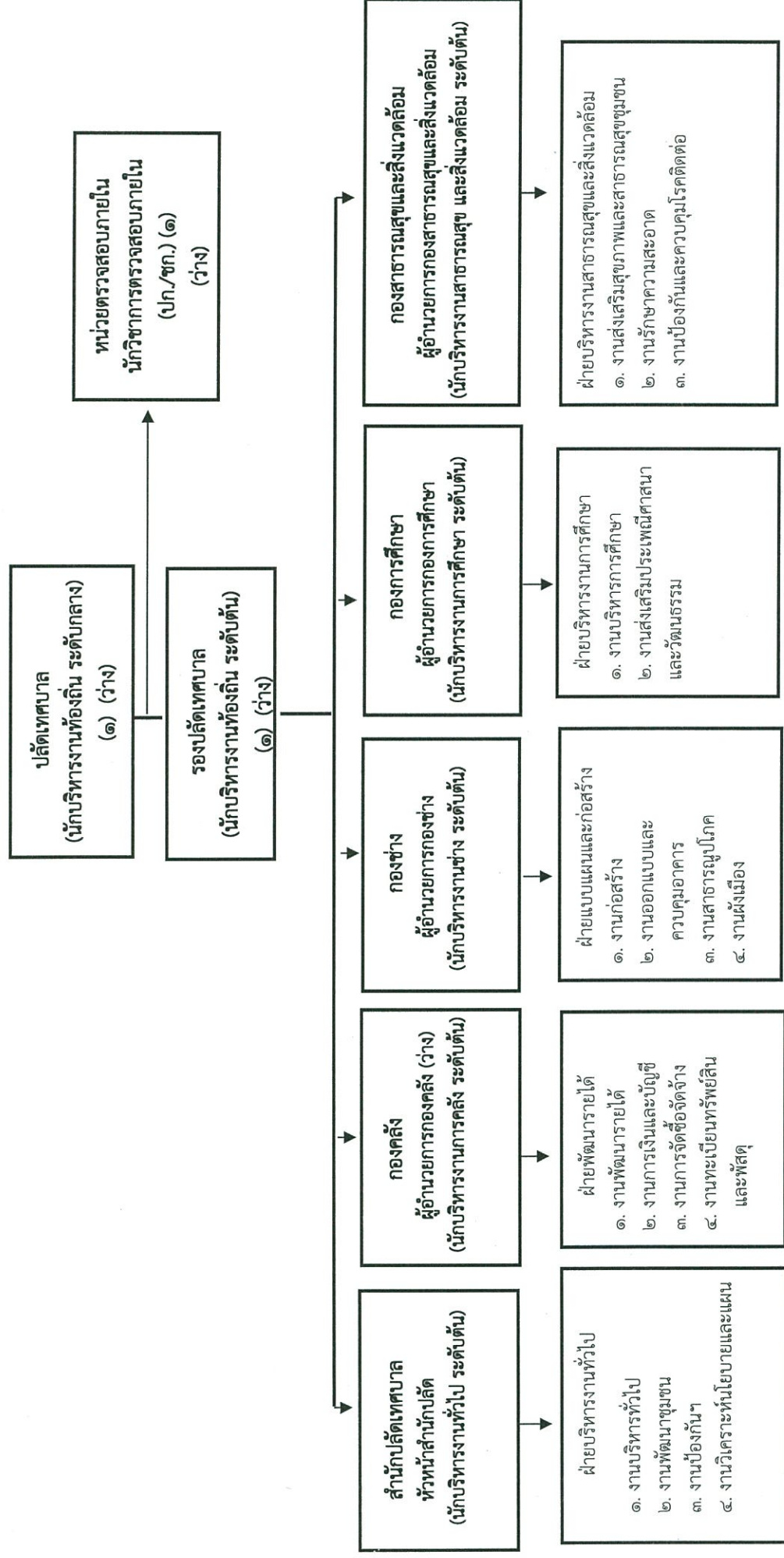
๕๑. คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๕๒. คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๕๓. คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๕๔. คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๕๕. คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๕๖. คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๗. คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ชก.	๑	-	๓๕,๕๓๒	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	ว่างเต็ม
รวม		๕๗	๔๐	๑๑,๒๖๒,๗๘๐	๕๑๐,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	๑๑,๒๖๒,๗๘๐	๑๑,๒๖๒,๗๘๐	๑๑,๒๖๒,๗๘๐	ว่างเต็ม
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																						
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๔๔,๐๐๐,๐๐๐)

เงินขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการค่าใช้จ่าย ดังนี้

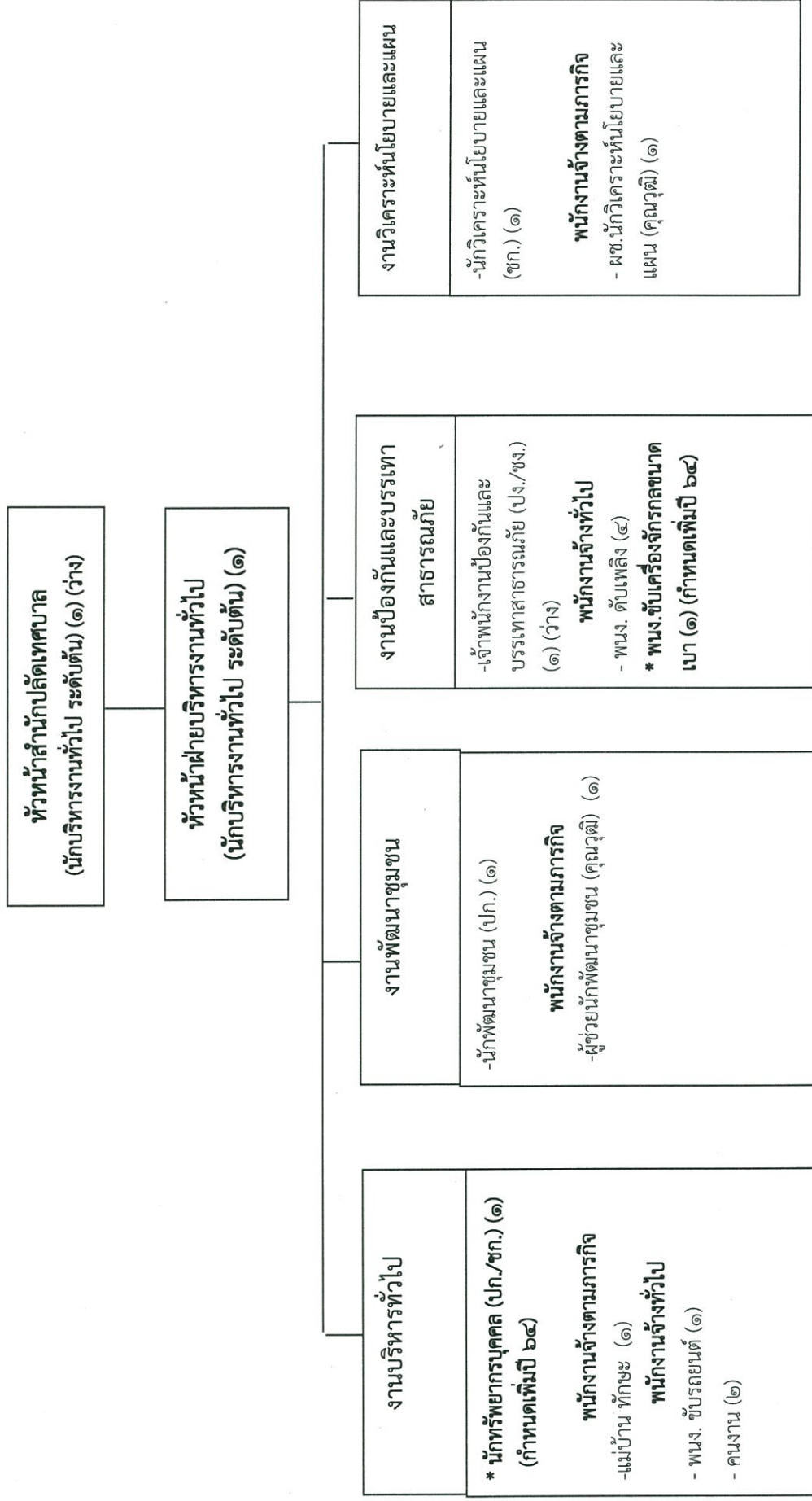
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๔๔,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๒๐๐,๐๐๐ = ๔๖,๒๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๖,๒๐๐,๐๐๐ บาท = (๔๖,๒๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๓๑๐,๐๐๐ = ๔๘,๕๑๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๘,๕๑๐,๐๐๐ บาท = (๔๘,๕๑๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๔๒๕,๕๐๐ = ๕๐,๙๓๕,๕๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (หลังกำหนดตำแหน่งงานจตามาตรวัดน้ำ)
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบางโขมด



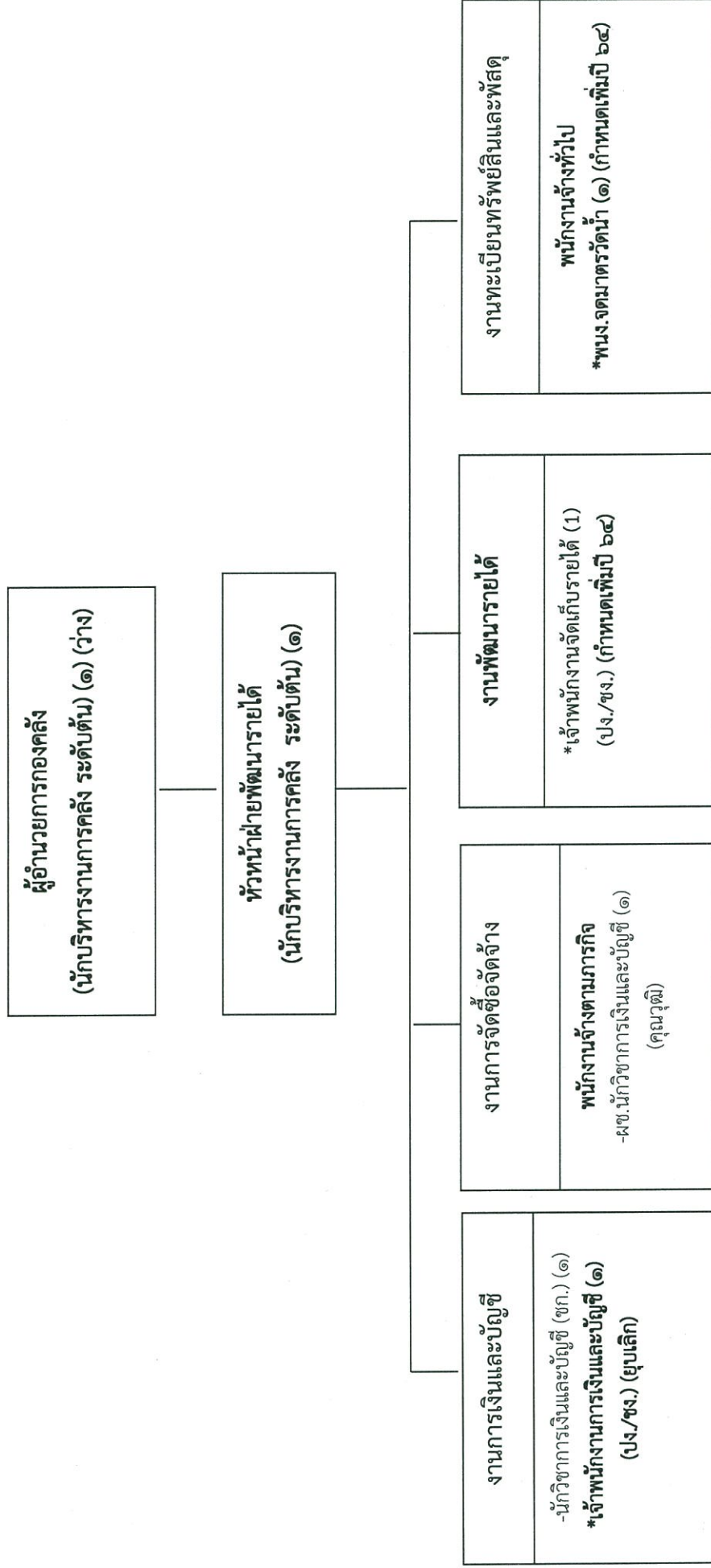
ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ						ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ป.ก./ช.ก.	ป.ง.	ช.ง.	ป.ง./ช.ง.	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	๑	๑	-	๑๐	-	-	๑	๓	-	-	๒	-	-	๓	๑	-	-	๘	๒๗	๕๗	

โครงสร้างของสำนักปลัด



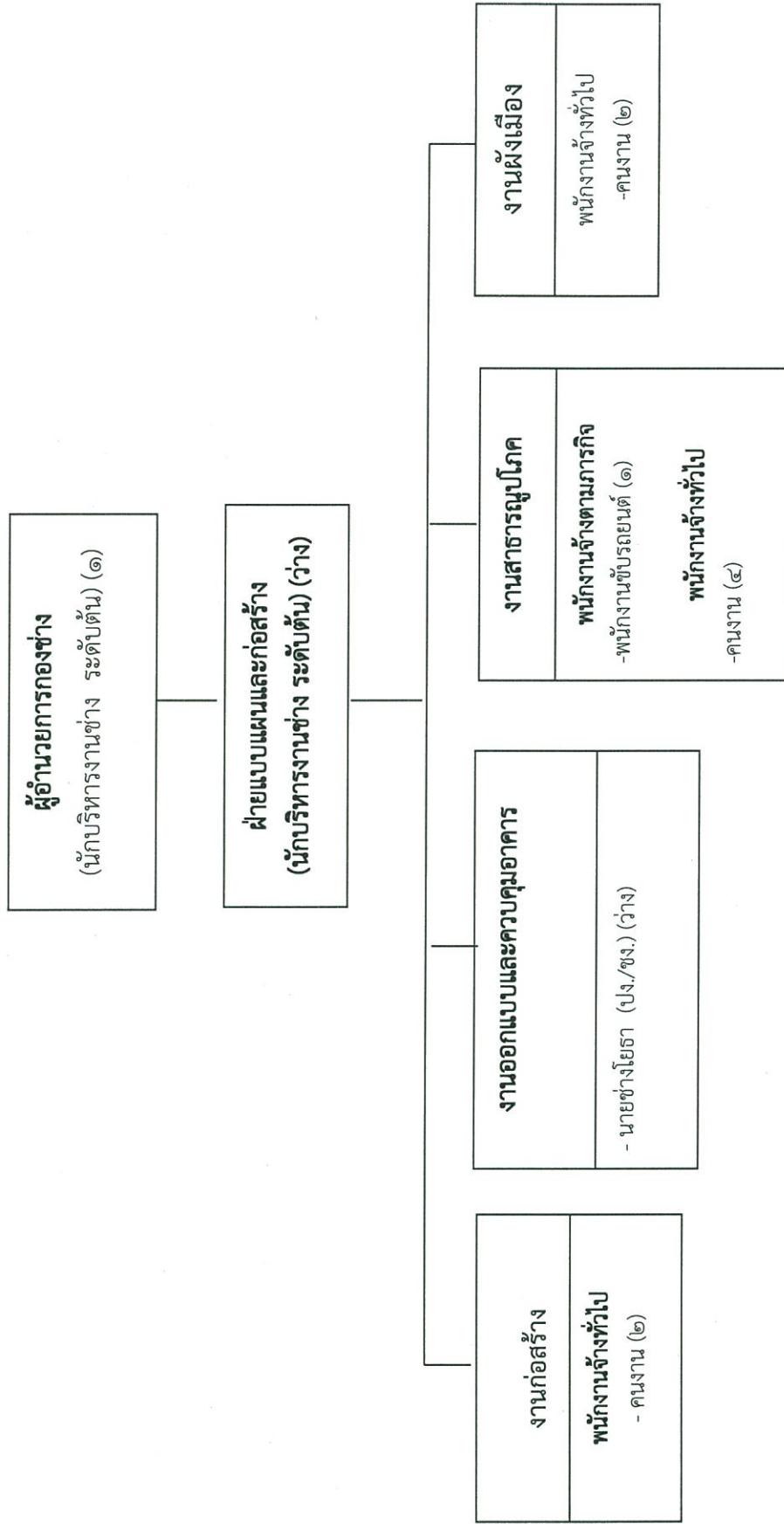
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		ครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ ชก.	ปง.	ชง.	ปง./ ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-		๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๓	๘	๑๗

โครงสร้างกองคลัง



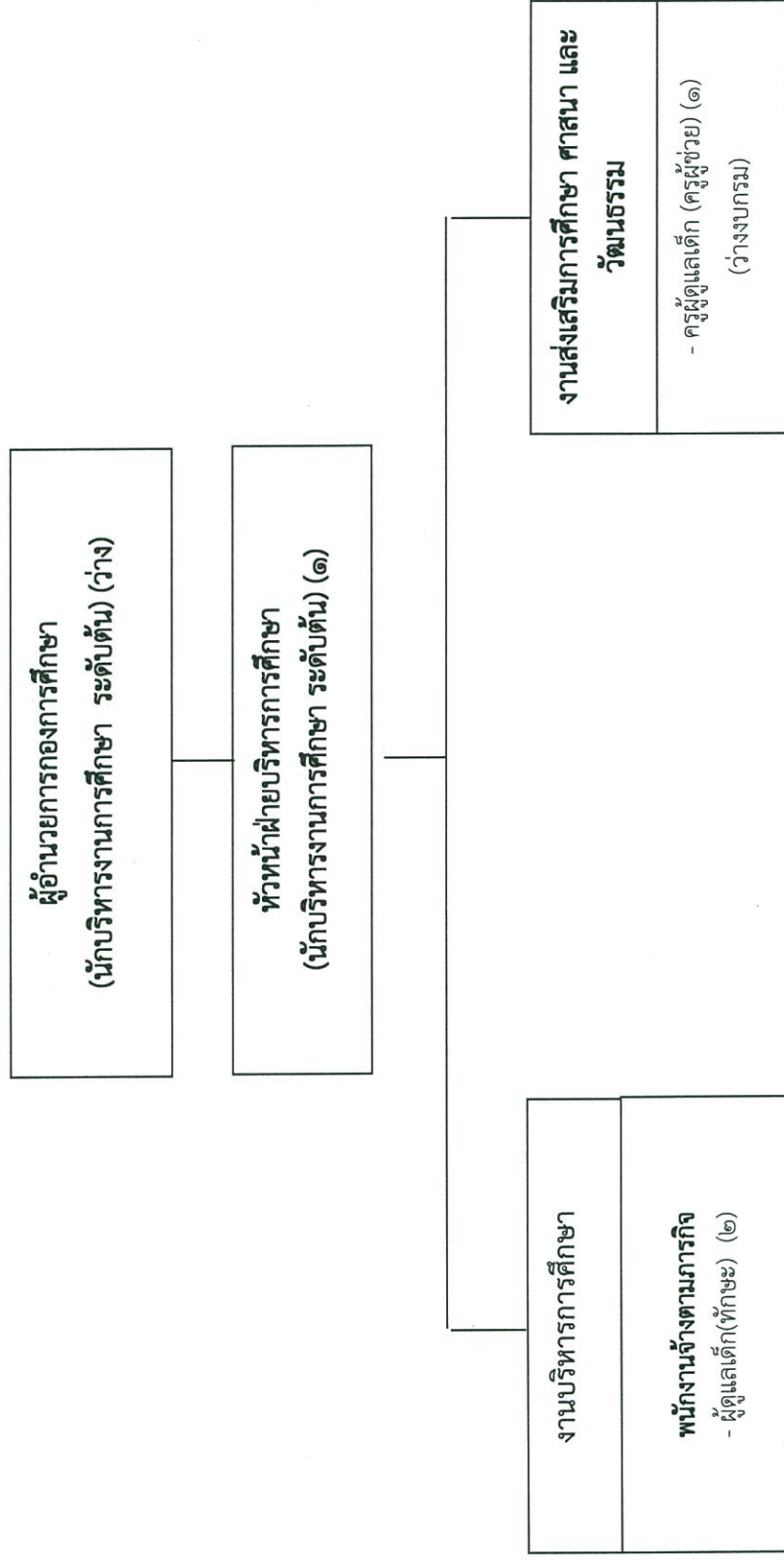
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป		ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	คศ.๑	คศ.๒		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ							ทั่วไป			ครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ ชก.	ปง.	ชง.	ปง/ ชง.	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป				
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๘	๑๒		

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	ปง/ชง.	คศ.๑	คศ.๒		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๕

เทศบาลตำบลบางโขมด

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (หลังกำหนดตำแหน่งพนักงานจตมาตรวัดน้ำ)

หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ		
๑	ว่าง		๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๕๔,๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	ว่าง	
๒	ว่าง		๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๔๐๑,๔๔๐ (๓๓,๔๔๕ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง	
๓	ว่าง		๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่าง	
๔	นางบุญนุช ศาสตรสมัย	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-		
๕	น.ส.กมลวรรณ บุญสืบวงศ์	ปริญญาโท	๖๓-๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-		
๖	นางจิตรา เอกพร	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๖๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	-	-		
๗							๖๓-๒-๐๑-๓๒๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๘	ว่าง		๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ว่าง	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสมลักษณ์ มากศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐ x ๑๒)	-	-		
๑๐	นางสาวณัฏฐยา ศรีสุระ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐ x ๑๒)	-	-		
๑๑	นางกัลยธิดา รุ่งเอ็ง(ทะยะ)	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐ x ๑๒)	-	-		

หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ			
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายรังสรรค์ ออชทัญญ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-		
๑๓	นายชาญชัย ตรีพิพทย์	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-		
๑๔	นายสามารถ พรหมมา	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-		
๑๕	นายวิรุฤทธิ์ สุขคำ	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-		
๑๖	นายศรีรัตน์ ศรีทา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-		
๑๗	นายพยอม เขียวอ่อน	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-		
๑๘	นายบุญมี ตรีโกตา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-		
๑๙								พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	

หน่วยงาน กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ข้อมูลเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	
๒๗	นายอนุพล กองทอง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๒๘	ว่าง		๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐ x ๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่าง
๒๙	ว่าง		๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ทง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ทง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่าง
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอำนาจ สิงห์เดือน	มศ.๓		พนักงานขับรถยนต์	-	-		พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๖๔,๒๘๐ (๑๓,๖๘๖ x ๑๒)	-	-	
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายวุฒิเศรษฐ์ พละศักดิ์	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๒	นายประเสริฐ อยู่เนียม	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๓	นายสนั่น ศรีสุวรรณ	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๔	นายบรรจง พิณสมพงษ์	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๕	นายมพดล สิงห์โท	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๖	นายจตุรนต์รินทร์ ศิลประเสริฐ	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๗	นายณรงค์ฤทธิ์ ศรีโสภา	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓๘	นายเกรกฤษ์ บุญนะ	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

หน่วยงาน กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๙	ว่าง		๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนาจการ	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่าง
๔๐	นางเกษม พลรักษา	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนาจการ	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๔๑	ว่าง		๖๓-๒-๐๑-๖๖๒๖๖๖๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครู ผ.ช.	๖๓-๒-๐๑-๖๖๒๖๖๖๖๗	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครู ผ.ช.	-	-	-	ว่าง เงินอุดหนุน
๔๒	พน้องนางฉวีฉัตรนภกรกิจ นางจันทร์จิรา บุญหงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็กทักษะ	-	-	๑๕๓,๓๖๐ (๑๒,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	
๔๓	นางนงนุช กอสงสาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๖๔,๐๔๐ (๑๓,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	

หน่วยงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๔	ว่าง		๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการ	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการ	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่าง
๔๕	ว่าง		๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการ	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการ	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่าง
๔๖	นางสาวทัศนีย์ จาบุเกษม	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ขก.	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ขก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.สพพรณภัทร รุ่งเรืองรังษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	-	-	๒๓๒,๖๘๐ (๑๘,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายบุญประเสริฐ บุญมะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๔๙	นายวีระ ยะกาล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๐	นายสุเมธ ปิ่นทอง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๑	นางสมทิพย์ มะลิพันธ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๒	นายดอน แสงแจ้ง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๓	นายลำทวน แสงแจ้ง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๔	นางสาวบุญมา ศรีโคคา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๕	นายสมศักดิ์ หนูแก้ว	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง
๕๖	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง
๕๗	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง

หน่วยงาน ตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	
๕๕	ว่าง		๖๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๖๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๑๐ x ๑๒) ค่ากลางเงินเดือน		-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางโขมด

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภารกิจที่กำหนด เทศบาลตำบลบางโขมด จึงได้กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางโขมด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๕. ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้านได้แก่

๖.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๖.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีดงานด้านช่าง

๖.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๖.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๖.๕ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสงบสุข

๗. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นที่คาดหวังได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางโขมด จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมด้วยความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสนองนโยบายคณะผู้บริหาร ความต้องการของประชาชน ก้าวไปสู่การเป็นระบบราชการส่วนท้องถิ่นยุค ๔.๐ ภายใต้กฎระเบียบข้อกฎหมายและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก



182(1)

ประกาศเทศบาลตำบลบางโหนด
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานเทศบาล
และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบางโหนด

อนึ่งจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. ยึดในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

เทศบาลตำบลบางโหนด ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๑๐ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างประจำ ของเทศบาลตำบลบางโหนด” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนาภรณ์ ปัญญาภาวิน)
นายกเทศมนตรีตำบลบางโหนด

ตรวจ	
ทนาย	
พิมพ์	

ภาคผนวก

บัญชีขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ที่	เทศบาล	ตำแหน่ง/ ตำแหน่งเลขที่/ ส่วนราชการ/	ขออนุมัติ	เปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็น	คชจ.หมวด เงินเดือนฯ (%)		ลักษณะปริมาณงานที่ปฏิบัติ		มติ ก.ท.จ สระบุรี
					ก่อน	หลัง	ก่อนกำหนดตำแหน่ง	หลังกำหนดตำแหน่ง	
๑	บางโขมด	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ๖๓-๖-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๒ กองคลัง	๑	ยุบเลิก	๓๐.๘๔	๓๐.๐๗	ปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชี ๒๒ วัน/ปี รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ ๑๐ วัน/ปี ดำเนินการรับ-จ่ายเงินตามหลักฐานการจ่ายเงิน ๒๑ วัน/ปี รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสถิติ เอกสาร ใบสำคัญ ๑๕ วัน/ปี ตรวจสอบและดูความถูกต้องของเอกสาร ๒๔๐ วัน/ปี ร่างโต้ตอบหนังสือ ๑๕ วัน/ปี งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒๔๐ วัน/ปี	ปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชี ๒๒ วัน/ปี รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ ๑๐ วัน/ปี ดำเนินการรับ-จ่ายเงินตามหลักฐานการจ่ายเงิน ๒๑ วัน/ปี รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสถิติ เอกสาร ใบสำคัญ ๑๕ วัน/ปี ตรวจสอบและดูความถูกต้องของเอกสาร ๒๔๐ วัน/ปี ร่างโต้ตอบหนังสือ ๑๕ วัน/ปี งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒๔๐ วัน/ปี	



(ลงชื่อ).....

(นายจุฑพล กองทอง)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบางโขมด



(ลงชื่อ).....

(นายธนาภรณ์ ปัญญาภาวิน)

นายกเทศมนตรีตำบลบางโขมด

แบบขออนุมัติขยู่เบเลี่ยนแปลงเกยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลบางไชเมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรากาลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด
					ของ เทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของ ส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของ งานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของ ส่วนราชการนี้ (ประจำ/พนักงานจ้าง)	ของ งานนี้ (ประจำ/พนักงานจ้าง)		
๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลด ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลบางไชเมด	๒๑/๑๒	๔/๒	-/-	๑/๑	-/-	อยู่ในแผน อัตรากาลัง ๓ ปี	

(ลงชื่อ).....

(นายจุฬพล กองทอง)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบางไชเมด

แบบการขออนุมัติขอยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากี่ถึง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด
๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	ยุบเลิก	-	กองคลัง	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย	ไม่อยู่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

(ลงชื่อ).....


(นายชุมพล กองทอง)

ผู้อำนวยการกองช่าง ศึกษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบางโขมด

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ว่าง	-	๑	
๒	๖๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชก	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๕	-	ผู้ช่วยนก.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายจุมพล กองทอง)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบางโขมด