



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลบ้านหมอ

อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เพื่อเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล(เพิ่มเติม)พ.ศ.๒๕๖๓ และจัดทำประกาศ ก.ท.จ.สระบุรี เรื่อง กำหนดกอง
สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน เพื่อให้มีระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านหม้อให้เหมาะสมอีกด้วย

เนื่องจากประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๒๕๑ ข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ ข้อ ๒๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรีในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔ เห็นชอบ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล และเปลี่ยนชื่อส่วนราชการตามที่เทศบาลเสนอขอ

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการที่จำเป็นในการบริหารราชการ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งบุคคล เพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่นเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ

พฤษภาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล.....	๔๐
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๔๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๕๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๕๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๕๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ.....	๖๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๗๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล.....	๘๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง.....	๙๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านหมอ
อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ให้เหมาะสม
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งมีนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านหมอ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะ พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ



๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรกรยั่งยืนเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พินฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

กรอบรูปแบบและเค้าโครงเบื้องต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะสอดคล้องกับกรอบ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ๒๐ ปี ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติใน

ช่วงเวลา ๕ ปี โดยได้น้อมนำ "หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ

ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๙-๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง
เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล
และยั่งยืน

วิสัยทัศน์ "สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน"

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจาก
ประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมี
ความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม

จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้ง

ใน และนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ (๒) พัฒนา

ศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้

มีการพัฒนา ทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่าง

เป็นระบบ (๓) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการ

สถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ ในชุมชนให้เป็นแหล่ง เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วน คำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและ ภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ (๕) เพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับ ระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่าง สถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ (๖) พัฒนาระบบ การดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับ สังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุ ระยะเวลา และ (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วม ร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนด มาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ ทุกคนเข้าถึงได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชากร ร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ อาทิ ขยายโอกาส การ เข้าถึงการศึกษามีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้การดูแล นักเรียนที่ครอบครัวยากจนตั้งแต่การสร้างรายได้ของครัวเรือน สนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษา ให้ ทุนการศึกษา ต่อระดับสูง (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และ สวัสดิการที่มีคุณภาพให้ ครอบคลุมและทั่วถึง อาทิ บริหารจัดการการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ ครอบคลุมทุกพื้นที่ ผ่านการ พัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยทั้งในระดับจังหวัด ภาค และระดับประเทศให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น และ (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความ เข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลัก ๑๓ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากร ภายในชุมชน อาทิ สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการ ทางการเงินแก่ชุมชนและครัวเรือน การปรับ องค์กรการเงินของชุมชนให้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินใน ระดับหมู่บ้าน/ตำบลที่ทำหน้าที่ทั้งการให้กู้ยืมและ การออม และจัดตั้งโครงข่ายการเงินฐานรากโดยมี ธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็นแม่ข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจ ส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณ การ บริหาร และการตรวจสอบ กระบวนการงบประมาณ และด้านการเงิน อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินทั้ง ในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และ (๒) การ เสริมสร้างและ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างความ เชื่อมโยงของห่วง โซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับ ศักยภาพในการ แข่งขันของประเทศ โดยยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ต่อ ยอดความ เข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วาง อนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน (๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ (๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และ (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ (๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับ ต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่ง อำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล และ (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิด ความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาค ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง อาทิ พัฒนาระบบรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายถนน พัฒนาระบบขนส่งทางอากาศ และพัฒนาระบบขนส่งทางน้ำ (๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง อาทิ การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริหารจัดการในสาขา ๑๖ ขนส่ง (๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ อาทิ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่ อุปทานให้ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกทางการค้า (๔) พัฒนา ด้านพลังงาน อาทิ จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิตพลังงาน เพิ่มศักยภาพการบริหาร จัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด (๕) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อาทิ พัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ และ (๖) พัฒนาระบบน้ำประปา อาทิ

พัฒนาระบบน้ำประปาให้ ครอบคลุมและทั่วถึง และการบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและ การสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและ ผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม อาทิ ลงทุนวิจัยและพัฒนาในกลุ่มเทคโนโลยีที่ประเทศ ไทย มีศักยภาพพัฒนาได้เอง และกลุ่มเทคโนโลยีที่นำสู่การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ลงทุนวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (๒) พัฒนา ผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี อาทิ ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีบทบาทหลักด้าน นวัตกรรม เทคโนโลยีและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการ ออกแบบและ การจัดการธุรกิจที่ผสมการใช้เทคโนโลยีให้แพร่หลายในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจของไทย และ (๓) พัฒนา สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากร วิจัย อาทิ การเร่งการ ผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับ ความ ต้องการโดยเฉพาะในสาขา STEM และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทั้งความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจ ให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค่มูลค่าสูง พัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนาภาคกลางเป็น ฐานเศรษฐกิจ ชี้นำ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย (๒) การพัฒนาเมือง อาทิ พัฒนา สภาวะแวดล้อม เมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างมี บูรณาการภายใต้การมี ส่วนร่วมของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน พัฒนาระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และ (๓) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเล ตะวันออกให้เป็นฐานการผลิต อุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนา พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับ ประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการ ลงทุน กับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย (๒) พัฒนาความเชื่อมโยงด้าน การ คมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC ,และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้าน โลจิสติกส์ (๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค (๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย (๕) เปิดประตูการค้าและ พัฒนาความร่วมมือ กับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคที่มีความเสมอภาค กัน (๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และ นานาประเทศ (๗) เข้าร่วมเป็น ภาควิชาความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ (๘) ส่งเสริม ความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ ๑๘ ในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุข ของประชาชน (๙) บูรณาการภารกิจด้านความ ร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ และ (๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

๓.๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ประกอบด้วย พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี

สระบุรี

วิสัยทัศน์

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต แหล่งขีวิตกรรม ศูนย์กลางการลงทุนด้านอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์วัฒนธรรม และการผลิตอาหารปลอดภัย”

ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความร่วมมือกับสถานประกอบการกับสถานศึกษา และชุมชน เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรม และการเกษตรเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวพร้อมทั้งปรับปรุงสิ่งแวดล้อมความสะอาดด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากลและประทับใจนักท่องเที่ยว สนับสนุนการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อม โดยการฟื้นฟูคุณภาพระบบนิเวศของแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก และลำน้ำสาขา และสร้างมูลค่าเพิ่มจากขยะด้วยการใช้นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างเมืองให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและน่าอยู่อย่างยั่งยืน โดยการจัดระเบียบการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างมีแบบแผนเหมาะสม และสอดคล้องกับการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของเมือง

๒) แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“เมืองการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียวระดับนานาชาติ สังคมแห่งความสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านเศรษฐกิจสู่ความเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระดับศักยภาพด้านการท่องเที่ยวแบบทางเลือกสอดคล้องกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ที่เอื้อต่อการลงทุนภาคอุตสาหกรรม การค้าและบริการ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาสภาพแวดล้อมสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของกระบวนการผลิตสินค้าและบริการสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพผลิตผลเกษตรปลอดภัย อาหารปลอดภัย และผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ

- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานสอดคล้องกับภาคการผลิตสาขาเป้าหมายเฉพาะ
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการขยายช่องทางการตลาดและการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการที่ทันสมัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีมุขีภัยไทย
- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสังคมแห่งคุณภาพสอดคล้องตามวิถีมุขีภัยไทยท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และดำรงชีวิตและแบบพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการบริการสวัสดิการสังคมถ้วนหน้า
- กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเชื่อมโยงการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ
- ๓.๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)
วิสัยทัศน์
 "สาธารณสุขปึกคามาตรฐาน ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี"
พันธกิจ
๑. เสริมสร้างความน่าอยู่ของจังหวัดสระบุรี
 ๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี สู่การเป็นชุมชนเข้มแข็ง
 ๓. ส่งเสริม สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนดำรงชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์
๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว อนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากองคกรและบุคลากรสู่การบริหารจัดการที่ดี
- ๓.๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)
วิสัยทัศน์
 “สนับสนุน ตอบสนองนโยบายของรัฐ บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหา และศักยภาพของท้องถิ่น พร้อมบูรณาการจัดการร่วมกัน”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรสู่การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๓.๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลบ้านหมอ

วิสัยทัศน์

ชุมชนแห่งความสุข คนดีมีคุณธรรม เน้นคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมดีสะอาดปราศจากมลพิษ

ยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๒) การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

(๔) การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

(๖) การส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

เป้าประสงค์

(๑) การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

(๒) การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๔) การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

(๕) การพัฒนาส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว

(๖) การพัฒนาการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

ตัวชี้วัด

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจ

รับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ให้ประชาชนทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	ส่งเสริม ประเพณีทางศาสนาให้ คงอยู่สืบไป ประชาชนได้รู้ถึง วัฒนธรรม ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐ การบริหารจัดการที่ดี	การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยว	มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการพัฒนาเสริมสร้างเศรษฐกิจพื้นฐานครัวเรือนและชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชน ในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม	เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนทุกระดับ

๓.๑.๗ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน จัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม เพื่อให้บริการประชาชนในเรื่องต่าง ๆ โดยพัฒนาบุคลากร อุปกรณ์ และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัยรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และเข้าใจในกิจการของท้องถิ่น ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มีส่วนร่วมในกิจการขององค์กรตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้แก่บุคลากรท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งเน้นให้องค์กรแห่งธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมด้านการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล สร้างจิตสำนึกให้ชุมชนปกครองตนเองภายใต้หลักธรรมาภิบาล หรือยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กล่าวคือ ยึดคุณลักษณะสำคัญของกลไกการบริหารจัดการที่ดี ๖ ประการ ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ โดยตระหนักถึงสิทธิหน้าที่การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาของท้องถิ่น มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ หลักคุณธรรม คือ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ยึดหลักซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย หลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาท้องถิ่น หลักความคุ้มค่า โดยบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้มีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน หลักความโปร่งใส คือ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวกและมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน หลักนิติธรรม โดยตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

๑.๒ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ จัดให้มีการบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดบริการเดียว การลดขั้นตอนในการทำงาน การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเวทีประชาคมในทุกระดับเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกระบวนการของการพัฒนา และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมโดยรวม เพื่อป้องกันปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๕ ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล กิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้นโดยจัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์ตามชุมชน พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

๒. นโยบายการพัฒนาด้านสังคม

เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนทุกระดับ พร้อมเสริมสร้างสวัสดิการที่ดีและกิจกรรมการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก สตรี ผู้พิการ คนชรา ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การควบคุมและระวังโรคติดต่อ จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขแบบครบวงจร มีสถานที่ออกกำลังกาย ที่พักผ่อนสวนสาธารณะ มีอาหารบริโภคที่ปลอดภัยโดยดำเนินการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชน (อสม.) การจัดหน่วยสุขภาพตรวจเยี่ยมชุมชน การจัดหน่วยกู้ภัย “หนึ่งตำบล หนึ่งทีมกู้ภัย”

๒.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบการกำจัดขยะมูลฝอย โดยเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงบริหารจัดการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ การสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบ้านเมือง

๒.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในรูปแบบการประชาคม

๓. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะจัดระบบการศึกษาในระดับอนุบาลเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม และจารีตประเพณีอันดีงาม เสริมสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติตนต่อสังคม ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตลอดจนฟื้นฟูและรักษาเอกลักษณ์ของท้องถิ่น โดยการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาของประชาชนทุก ศาสนา ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านกีฬาแก่เยาวชนในชุมชนอย่างทั่วถึงพร้อมให้เยาวชนและ ผู้ที่สนใจได้รับการฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านกีฬาอย่างมีระบบนำไปสู่การพัฒนาที่ถูกต้องโดยเน้น กระบวนการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับการศึกษาของเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไปทั้งในและนอกระบบ ตามอำนาจขอบเขตที่กฎหมายกำหนดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน โดยใช้ระบบคุณธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว สถาบันทางศาสนา สถาบันทางการศึกษา และสถาบันทางสังคมพร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบเครือข่ายของท้องถิ่น

๓.๒ สนับสนุนการศึกษา อบรมประชาชน ส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชนให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและสถาบันทางศาสนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสืบทอดวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การสร้างองค์ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ชุมชนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาพื้นบ้านแก่เด็กและเยาวชน การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ จัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจในชุมชน

๔. นโยบายการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะให้บริการประชาชนทุกระดับ และให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่าย ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดความผาสุกและเกิดความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ พัฒนาระบบรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ชุมชน พัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัคร อปพร. ผู้นำชุมชน ประสานความร่วมมือชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้านและชุมชน

๔.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหายาอาชญากรรมโดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วมจัดตั้งศูนย์ประสานงานการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๓ การจัดหาให้มีเครื่องมือใช้ในการดับเพลิง การป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยให้มีมาตรฐานครบถ้วนส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ราษฎร สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

๔.๔ การจัดทำระบบข้อมูลชุมชน ในการสำรวจสภาพพื้นที่ การอยู่อาศัยของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แผนการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน และการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเพื่อเอาชนะยาเสพติดอย่างจริงจัง

๕. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุนการพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการพัฒนาเสริมสร้างเศรษฐกิจพื้นฐานครัวเรือนและชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ปรับปรุงและพัฒนาสินค้าในภาคเกษตรและอุตสาหกรรม เพิ่มศักยภาพแก่เกษตรกร และการผลิตให้ได้คุณภาพมาตรฐาน ปรับปรุงศักยภาพการจัดเก็บรายได้ และเร่งพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยวในท้องถิ่นอย่างครบวงจร โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความสมดุล สอดคล้องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและบริการเพื่อยกระดับรายได้สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ มุ่งกระจายรายได้สู่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมุ่งหวังให้ประชาชนในท้องถิ่นมีงานทำตลอดฤดูกาล

๕.๓ พัฒนาระบบวนการในการผลิตและพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ชุมชน พร้อมทั้งพัฒนาแหล่งการตลาดเพื่อรองรับการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพแก่เกษตรกรในการเพิ่มผลผลิตสนับสนุนสินค้าภาคเกษตรและอุตสาหกรรมควบคู่กับพัฒนาเมืองให้น่าอยู่และปลอดภัย เพื่อสร้างความมั่นใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการด้านบริการ และดำเนินการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทุกด้านอย่างมีระบบ

๖. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีระบบเร่งรัดพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการสาธารณะทุกด้านให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สนองต่อการพัฒนาศักยภาพและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเมือง อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิต การคมนาคมสัญจรไปมาและการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๖.๑ เร่งพัฒนาเครือข่ายระบบโครงสร้างพื้นฐานของหมู่บ้านและเชื่อมโยงกับทุกตำบลให้มีความสะดวกสบายปลอดภัยทั้งด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้คุณภาพมีมาตรฐานรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ

๖.๒ การพัฒนาระบบผังเมือง การควบคุมอาคาร ระบบการจราจร ถนนเลียงเมือง ถนนสายหลัก สะพาน ท่อระบายน้ำ ระบบประปา การบำรุงรักษาสถาปัตยกรรมโบราณ สถาณูปการและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ พร้อมปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านและชุมชนให้ครบทุกพื้นที่

๗. นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการปรับปรุงบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาบ้านเมืองให้น่าอยู่อาศัย มีทรัพยากรธรรมชาติที่พอเพียงเหมาะสมต่อการนำมาใช้ประโยชน์ภายใต้การรักษาความสมดุลของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๗.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ การป้องกันการทำลาย การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๓ พัฒนาสิ่งแวดล้อมโดยการบริหารจัดการสนับสนุนระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗.๔ รณรงค์การขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืชเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

๗.๕ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและเพื่อการเกษตร ปรับปรุงพัฒนาพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์ให้เกิดการใช้ที่ดินอย่างมีระบบ สร้างความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การอนุรักษ์แหล่งเรียนรู้โบราณสถาน ป่าไม้ ภายใต้จิตสำนึก และรับผิดชอบในสิ่งแวดล้อมโดยทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านหมอกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม ๒. ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการส่งเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน ๓. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและเศรษฐกิจ ๕. เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของชุมชน ๖. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	- กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.บริหารจัดการขยะมูลฝอยและ สิ่งแวดล้อม ๔.ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม	- กองช่าง - กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑.ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวันสำคัญ ๒.สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและ ความสำคัญศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.ส่งเสริมศาสนาพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	- กองการศึกษา - สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี	๑.พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ บุคลากรท้องถิ่น ๒.พัฒนาระบบบริหารองค์กร ๓.พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน ๔.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการจัดการ บริหารองค์กรและบุคลากร ๖.ส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมพัฒนาการ ท่องเที่ยว	๑.ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๒.พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ และบูรณาการ ๓.ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและ บุคลากรด้านการท่องเที่ยว	- กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการส่งเสริมพัฒนา ประชาธิปไตยและกระบวนการ ประชาสังคม	๑.ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วน ร่วมทางการเมือง ๒.พัฒนาระบบการให้บริการและเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารการเมืองการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย	- สำนักปลัด

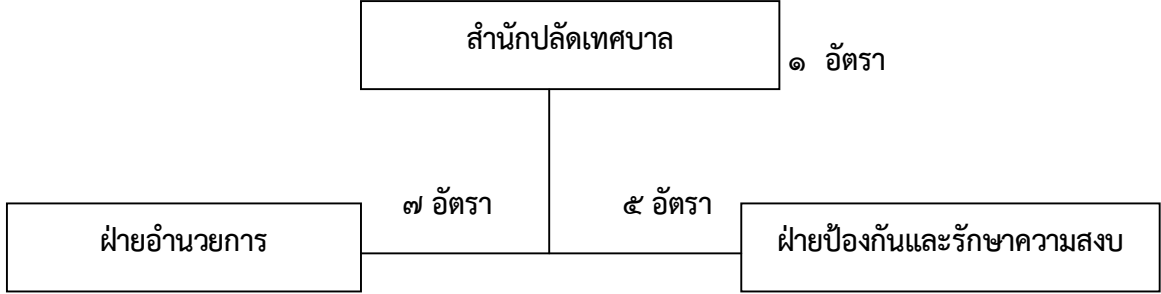
	๓.ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาสังคมภาคประชาชน	
--	---	--

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒.๒ กองคลัง
- ๓.๒.๓ กองช่าง
- ๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒.๕ กองการศึกษา
- ๓.๒.๖ กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

๑. สำนักปลัดเทศบาล



มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล หรือราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

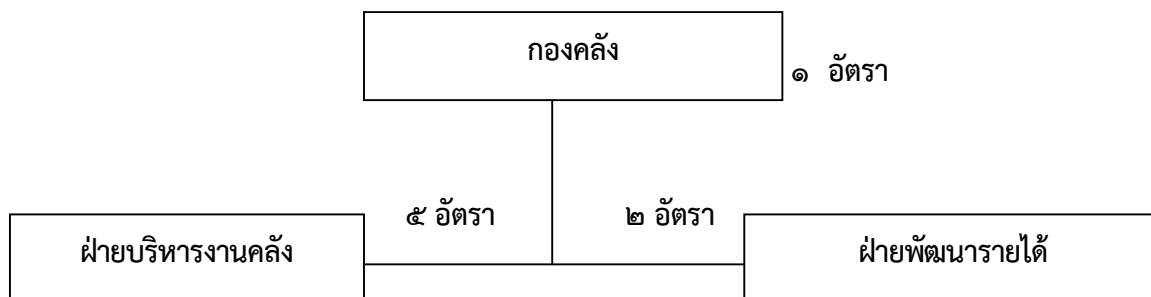
ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
- ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว - ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของสำนักปลัด
ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของ งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานทะเบียนราษฎร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์

		งานนิติการ งานรับเรื่องร่ำร้องทุกข์ และงานตรวจสอบภายใน
--	--	--

๑๙

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
- ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว - ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานทะเบียน ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านงานทะเบียน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ แนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ภารโรง ลูกจ้างประจำ	เปิด-ปิด สำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่และดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการมิให้สูญหายหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานขับรถยนต์ ลูกจ้างประจำ	ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ดังกล่าว หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ลูกจ้างประจำ	ปฏิบัติงานด้านธุรการ งานสารบรรณของฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

๒. กองคลัง

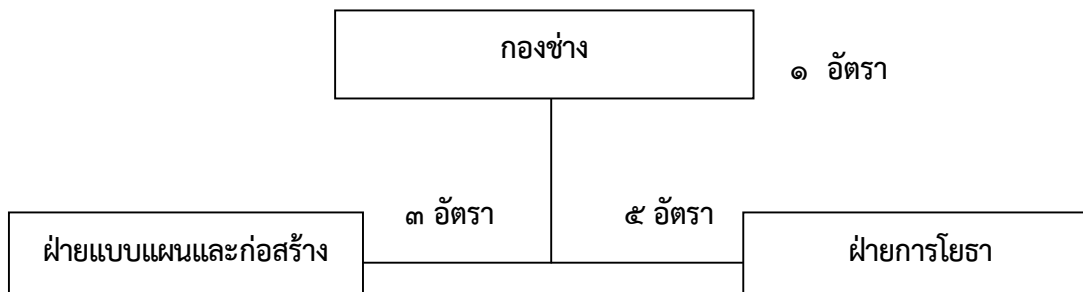


มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดังนี้

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานด้านการคลัง
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงิน และบัญชี งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง งานธุรการ
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิชาการคลัง ชำนาญการ	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการ งานการเงิน การคลัง การพัสดุ การบริหารเงิน การจัดเก็บรายได้ การบริหารหนี้และ การงบประมาณ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ แนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านพัสดุ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน ลูกจ้างประจำ	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำและการปรับข้อมูล ทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.๔) ทะเบียนคุมผู้ชำระ ภาษี (ผ.ท.๕) ทั้งในส่วนของข้อมูลที่เป็นแผ่น แฟ้ม สมุดทะเบียน และในส่วนของข้อมูลที่บันทึกไว้ใน เครื่องคอมพิวเตอร์ ภายใต้การควบคุมอย่าง ใกล้ชิด ปรับปรุงแก้ไขและเก็บรักษาเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สินหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

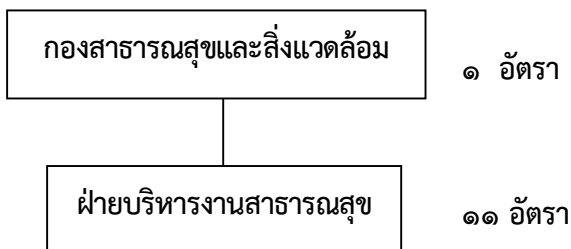


มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดังนี้

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานช่าง
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานออกแบบและเขียนแบบ งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานวิศวกรรม งานธุรการ
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
<p>-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>นายช่างโยธา อาวุโส</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ ให้นำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านช่างโยธา ค่อนข้างสูง ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>นายช่างศิลป์ ชำนาญงาน</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องโดยต้อง กำกับ ให้นำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านช่างศิลป์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้าง ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ ให้นำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย</p>
<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>พนักงานขับรถ (กระเช้า) ลูกจ้างประจำ</p>	<p>ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ตลอดจนบำรุงรักษา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของ เครื่องจักรกลขนาดเบาชนิดใดชนิดหนึ่ง</p>

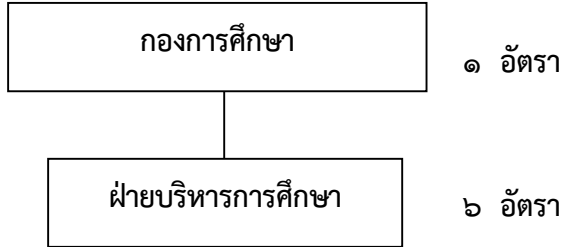
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้ง กองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และ งานทันตสาธารณสุข และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดังนี้

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มี ลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานวางแผนสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานศูนย์บริการ สาธารณสุข งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งาน ธุรการ งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานส่งเสริม สุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้ การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ แนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

๕. กองการศึกษา



มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

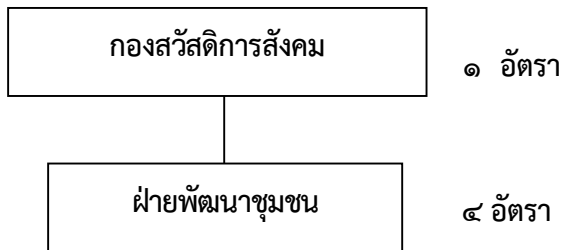
ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> -ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานการศึกษา</p>
<ul style="list-style-type: none"> -ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานธุรการ งานระบบสารสนเทศ งานงบประมาณ งานแผนและโครงการ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งาน</p>

		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
--	--	--------------------

๒๖

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับ ให้นำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วม ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย
-ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ครู	ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การ เรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการ เรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการ ของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม



มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรม ศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบ เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
<p>-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแลรับผิดชอบการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงในด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน โดยต้องกำกับแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญด้านการธุรการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

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

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑. สำนักปลัดเทศบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<ul style="list-style-type: none"> -ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานด้านงานบริหารทั่วไป งานสนับสนุน งานเลขานุการ งานนโยบายและแผน งานทะเบียนราษฎร -ควบคุมดูแลการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ข้อบัญญัติงบประมาณเพิ่มเติม และการโอนเปลี่ยนระบบงบประมาณรายจ่าย -ควบคุมดูแลงานนิติการ งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียนราษฎร งานธุรการ -ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ 	<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - การจัดทำแผนดำเนินงาน - การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาล - การจัดทำโครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 	<ul style="list-style-type: none"> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

- การจัดทำแผนชุมชน - การจัดทำโครงการฝึกอบรมหรือประชาคม		
---	--	--

๒๙

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-จัดทำเอกสาร บทความ และรายงานต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ -ให้บริการข้อมูลการประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนและ หน่วยงานต่างๆ -ดำเนินงานกระจายเสียงประชาสัมพันธ์ -การจัดทำและลงข้อมูลเว็บไซต์	นักประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์
-การบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ -การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก -งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง และอัตราค่าจ้าง -งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี -งานทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง -งานพัฒนาบุคลากร -งานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญ จักรพรรดิมาลา -งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้าง การให้ บำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษ -งานการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่น ๆ	เจ้าพนักงานธุรการ	นักทรัพยากรบุคคล
-งานการดำเนินการทางวินัย -งานเสริมสร้างและพัฒนาวินัย -งานการพิจารณาการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ -งานคดีปกครอง -งานหารือข้อกฎหมาย -งานการดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง -งานความรับผิดชอบทางละเมิด -งานตรวจร่างนิติกรรมสัญญา -งานบังคับคดีตามคำพิพากษา -งานเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่	เจ้าพนักงานธุรการ	นิติกร

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<ul style="list-style-type: none"> -ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่าง ๆ -จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ -จัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูล -จัดทำเอกสารประชุมสภาเทศบาล -อำนวยความสะดวกในการประชุม และประชาชนที่มาติดต่อราชการ 	<p>เจ้าพนักงานธุรการ ภารโรง</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ ภารโรง</p>
<ul style="list-style-type: none"> -ดำเนินการงานทะเบียนราษฎร -จัดทำทะเบียนผู้มีสิทธิเลือกตั้งและบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง -รวบรวม และจัดเก็บข้อมูล เอกสาร หลักฐาน และรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับงานทะเบียน -จัดทำฐานข้อมูลงานทะเบียน -ให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้านทะเบียน 	<p>เจ้าพนักงานทะเบียน</p>	<p>เจ้าพนักงานทะเบียน</p>
<ul style="list-style-type: none"> -ดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ดำเนินการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ -ตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ -ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน -ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือตลอดจนเผยแพร่ประชาชนสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์ พนักงานดับเพลิง</p>	<p>เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์ พนักงานดับเพลิง</p>

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบงานส่วนใหญ่สะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบแต่มีงานการเจ้าหน้าที่ ,งานนิติกร, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ควรจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. กองคลัง

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<p>-ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ด้านงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานการจัดเก็บรายได้และงานการพัสดุ</p> <p>-ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ให้เป็นไปตาม แผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>- ควบคุมดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งาน รวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานการจัดการเงินกู้ งานรับรองสิทธิ งานเบิกเงิน งบประมาณ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานการเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานแทนตัวเงิน</p>	<p>ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้</p>	<p>ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้</p>
<p>-จัดทำบัญชีเอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทาง การเงินทั้งเงินในและนอกงบประมาณ</p> <p>-การควบคุมและตรวจสอบงบประมาณคงเหลือ</p> <p>-รวบรวมข้อมูลและรายงานการเงิน</p> <p>-การบันทึกข้อมูลในระบบ e-plar/e-laas</p> <p>-จัดทำใบสำคัญสรุบบำเหน็จเงิน</p> <p>-จัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน</p> <p>-การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญ คู่จ่าย</p> <p>-จัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-ควบคุมและตรวจสอบ การรับเงินการเบิกจ่ายเงิน การ ผากเงิน การเก็บรักษาเงิน</p> <p>-จัดทำหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย</p> <p>-จัดทำและตรวจสอบรายละเอียดการหักภาษี ณ ที่จ่าย</p>	<p>นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>นักวิชาการคลัง</p>	<p>นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>นักวิชาการคลัง</p>
<p>-ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่ง หนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบ หนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิก จ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือ ราชการต่าง ๆ</p> <p>-จัดทำเอกสารเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้และงาน ทะเบียนพาณิชย์พร้อมรายงานข้อมูล</p> <p>-งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองคลัง</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ</p>
<p>-งานการจัดซื้อจัดจ้าง -งานจัดทำทะเบียนพัสดุ</p> <p>-งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุ</p> <p>-งานจำหน่ายพัสดุ</p> <p>-งานจัดทำรายงานพัสดคงเหลือประจำปี</p>	<p>เจ้าพนักงานพัสดุ</p>	<p>เจ้าพนักงานพัสดุ</p>

-งานจัดทำทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา -งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี		
--	--	--

๓๒

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-ปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ -จัดทำรายงานเกี่ยวกับรายได้ -ปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง -จัดทำระบบฐานข้อมูลและบันทึกข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้
-ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำและการปรับข้อมูล ทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.๔) ทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ทั้งในส่วนของคุณสมบัติเป็นแผ่น แฟ้ม สมุด ทะเบียน และในส่วนของคุณสมบัติบันทึกไว้ในเครื่อง คอมพิวเตอร์ ปรับปรุงแก้ไขและเก็บรักษาเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานส่วนใหญ่ที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่มีงานเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ที่ควรจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. กองช่าง

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ด้านงานช่าง งานวิศวกรรม หรืองานสถาปัตยกรรม -มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ คิดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ หน่วยงาน -ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไป ตามแผนงาน/โครงการ หรือแผนปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายการโยธา
-ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่ง หนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบ หนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิก จ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือ ราชการต่าง ๆ -งานจัดทำเอกสารการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อ ถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร -งานจัดทำเอกสารการออกหนังสือรับรองสิ่งปลูกสร้าง บนที่ดินที่อยู่ในเขตเทศบาล	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ โครงการก่อสร้าง ต่าง ๆ -งานควบคุมงานก่อสร้างโครงการ -งานประมาณราคาค่าก่อสร้างโครงการต่างๆ -ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับงานโยธา	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา
-ออกแบบงานศิลป์ บอร์ด ป้ายประกาศ ป้ายโฆษณา ฉาก เวที -ดูแล จัดเก็บ บำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์การ ทำงาน -ให้คำแนะนำ การออกแบบ เทคนิค การจัดงานศิลป์ -งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างด้าน สถาปัตยกรรมตามกฎหมาย	นายช่างศิลป์	นายช่างศิลป์
-ซ่อมไฟฟ้าสาธารณะ -ซ่อมแซมบำรุงรักษาทางสาธารณะ -ดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อม สวนสาธารณะ	พนักงานขับรถ(กระเช้า) คนงานทั่วไป	พนักงานขับรถ(กระเช้า) คนงานทั่วไป

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตาม
ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไป ตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน -วางแผนการให้บริการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข และควบคุมดูแลการให้บริการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมหลาย ๆ ด้าน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข
-ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่ง หนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบ หนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิก จ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือ ราชการต่าง ๆ -จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ จัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูล	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ

-อำนวยความสะดวกในการประชุม และประชาชนที่มาติดต่อราชการ		
--	--	--

๓๔

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<p>-ให้บริการทางสาธารณสุข ได้แก่ การบริการออกตรวจสุขภาพร่างกาย การให้คำแนะนำช่วยเหลือสงเคราะห์ การให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่ผู้ป่วยหรือประชาชนทั่วไป การให้ความรู้ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก การสุขภาพภิบาล การควบคุมป้องกันโรค</p> <p>-ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-สำรวจ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสถิติ</p> <p>-ให้บริการเยี่ยมเยียนประชาชนตามชุมชนต่าง ๆ</p> <p>-จัดทำโครงการในงานส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เช่น การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อตามฤดูกาล</p> <p>-จัดฝึกอบรมและทบทวนความรู้ในงานส่งเสริมสุขภาพแก่อาสาสมัครสาธารณสุข</p> <p>-ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ ด้านสาธารณสุขเบื้องต้นแก่ประชาชน</p>	<p>เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานรักษาความสะอาด คนงานประจำรถขยะ</p>	<p>เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานรักษาความสะอาด คนงานประจำรถขยะ</p>

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว

๕. กองการศึกษา

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<p>-การวางแผน โครงการ หรือแผนปฏิบัติงานด้านการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ งานพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>-ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ</p> <p>-ควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ</p>	<p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา</p>	<p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริการ การศึกษา</p>

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<ul style="list-style-type: none"> -ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่าง ๆ -จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ -จัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูล -อำนวยความสะดวกในการประชุม และประชาชนที่มาติดต่อราชการ -การจัดทำโครงการต่าง ๆ 	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
<ul style="list-style-type: none"> -ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ -ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน -การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย 	ครู	ครู
<ul style="list-style-type: none"> -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 	เจ้าพนักงานธุรการ	นักวิชาการศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่สะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่มีงานเกี่ยวกับงานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย และงานกิจกรรมเด็กและเยาวชนที่ควรจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. กองสวัสดิการสังคม

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<p>-การวางแผน โครงการ หรือแผนปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชนหรืองานต่าง ๆ</p> <p>-ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ</p> <p>-มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขและควบคุมการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน งานนันทนาการชุมชน งานขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น</p>	<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน</p>	<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน</p>
<p>-รวบรวมและลงทะเบียนผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อเอชไอวี</p> <p>-ฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่เหมาะสมแก่ประชาชน</p> <p>-ส่งเสริม สนับสนุนในการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มของประชาชน</p> <p>-ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนสามารถจัดทำแผนชุมชน</p> <p>-ให้คำปรึกษา แนะนำด้านพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงาน</p>	<p>นักพัฒนาชุมชน</p>	<p>นักพัฒนาชุมชน</p>
<p>-ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่าง ๆ</p> <p>-จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ</p> <p>-จัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>-อำนวยความสะดวกในการประชุม และประชาชนที่มาติดต่อราชการ</p> <p>-การจัดทำโครงการต่าง ๆ</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน ภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความ จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการ ทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่ มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓๘

เปรียบเทียบระหว่าง เทศบาลตำบลบ้านหม้อ กับเทศบาลตำบลท่าลาน

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลบ้านหม้อ	เทศบาลตำบลท่าลาน
๑	ขนาดของเทศบาล	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒	เนื้อที่	๑.๕ ตารางกิโลเมตร	๑๑.๘๓ ตารางกิโลเมตร
๓	โครงสร้างเทศบาล	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง รองปลัดเทศบาล ระดับต้น	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง รองปลัดเทศบาล ระดับต้น
๔	จำนวนหน่วยงาน	๖ กอง	๗ กอง
๕	อัตรากำลังข้าราชการ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุข - กองการศึกษา - กองวิชาการและแผนงาน - กองสวัสดิการสังคม	๓๔ อัตรာ ๗ อัตรာ ๗ อัตรာ ๖ อัตรာ ๔ อัตรာ ๖ อัตรာ ไม่มีกองนี้ ๔ อัตรา	๒๘ อัตรา ๑๑ อัตรา ๓ อัตรา ๔ อัตรา ๒ อัตรา ๔ อัตรา ๓ อัตรา ๑ อัตรา
๖	อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุข - กองการศึกษา - กองวิชาการและแผนงาน - กองสวัสดิการสังคม	๕ อัตรา ๓ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา - - ไม่มีกองนี้ -	๒๑ อัตรา ๖ อัตรา ๑ อัตรา ๔ อัตรา ๗ อัตรา - - -
๗	อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุข - กองการศึกษา - กองวิชาการและแผนงาน - กองสวัสดิการสังคม	๒ อัตรา - - - - ๑ อัตรา ไม่มีกองนี้ ๑ อัตรา	๒๑ อัตรา ๖ อัตรา ๒ อัตรา ๔ อัตรา - ๔ อัตรา ๑ อัตรา ๒ อัตรา
๘	อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุข - กองการศึกษา - กองวิชาการและแผนงาน - กองสวัสดิการสังคม	๑๕ อัตรา ๓ อัตรา ๑ อัตรา ๒ อัตรา ๘ อัตรา ๑ อัตรา ไม่มีกองนี้ -	๔ อัตรา - ๔ อัตรา ๑๑ อัตรา ๕ อัตรา ๑ อัตรา ๒ อัตรา

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลบ้านหมอ	เทศบาลตำบลท่าลาน
๙	อัตรากำลัง จ้างเหมาบริการ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุข - กองการศึกษา	๓๐ คน ๔ คน - ๑๔ คน ๖ คน ๖ คน	

จากการเปรียบเทียบกำลังระหว่างเทศบาลตำบลบ้านหมอ กับเทศบาลตำบลท่าลาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน โดยมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีจำนวน ๕๘ อัตรากำลัง ซึ่งมากกว่าเทศบาลตำบลท่าลาน ที่มีจำนวน ๒๗ อัตรากำลัง ส่วนลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลท่าลานมีจำนวน ๒๑ อัตรากำลัง ซึ่งมากกว่าเทศบาลตำบลบ้านหมอที่มี จำนวน ๕ อัตรากำลัง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าลาน มีจำนวน ๒๑ อัตรากำลัง ซึ่งมากกว่าเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งมีจำนวน ๑๗ อัตรากำลัง เนื่องจากพื้นที่ในเขตของเทศบาลตำบลบ้านหมอมีพื้นที่รับผิดชอบเพียง ๑.๕ ตารางกิโลเมตร ส่วนเทศบาลตำบลท่าลานมีพื้นที่ถึง ๑๑.๘๓ ตารางกิโลเมตร นอกจากนี้เทศบาลตำบลท่าลานมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีได้มากกว่าเทศบาลตำบลบ้านหมอ เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ถึง ๔ แห่ง ส่วนเทศบาลตำบลบ้านหมอ ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในพื้นที่ ซึ่งทำให้เทศบาลตำบลบ้านหมอค่อนข้างมีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคลากรซึ่งจะต้องให้อยู่ภายในกรอบ ๔๐%

๓.๘ เทศบาลตำบลบ้านหมอมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลบ้านหมอ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. การคมนาคม	ถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนทางแยกต่างๆ ซึ่งมองไม่เห็นทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งและไม่สะดวกในการสัญจรไปมา	ติดตั้งกระจกโค้งจราจร บริเวณถนนตามทางแยกในหมู่บ้านต่างๆ ให้ครบทุกหมู่บ้านเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและทำให้สามารถมองเห็นยานพาหนะที่วิ่งสวนมาได้ถูกต้อง	สามารถป้องกันและลดอุบัติเหตุในชุมชนได้ทำให้ได้รับความสะดวกปลอดภัยในการสัญจรไปมามากขึ้น
๒. ปรับปรุงไร้สายและเพิ่มลำโพงในการกระจายเสียง	ประชาชนในหมู่บ้านไม่ได้ยินข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์ของทางหน่วยราชการเพราะเนื่องจากเสียงไร้สายยังไม่ชัดเจน	ปรับปรุงเสียงไร้สายและเพิ่มลำโพงในการกระจายเสียงในหมู่บ้านต่างๆ และพร้อมที่จะใช้งานได้	ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึงและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
๓. ก่อสร้างท่อระบายน้ำ	มีการสร้างอาคารบ้านเรือนเพิ่มขึ้นซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสียไม่ดีและทำให้น้ำท่วมขังเวลาฝนตก	ก่อสร้างท่อระบายน้ำบริเวณที่น้ำท่วมขัง เพื่อให้มีการระบายน้ำได้ดีขึ้นและป้องกันไม่ให้น้ำท่วมขังเวลาฝนตก	เพื่อช่วยลดปัญหาน้ำท่วมขังบ้านเรือนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมขัง
๔. ปรับปรุงถนน	-ถนนภายในชุมชนเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมไม่สะดวกและทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อย	-ปรับปรุงถนนในชุมชนที่เป็นหลุมเป็นบ่อให้ได้มาตรฐานและให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและได้รับความปลอดภัยในการคมนาคมมากยิ่งขึ้น	-ประชาชนได้รับความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้นในการสัญจรไปมา
๕. ก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์	-ประชาชนขาดสถานที่ในการจัดทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนจะต้องมาใช้สถานที่ราชการ	-ก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์ในชุมชนเพื่อใช้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ให้กับประชาชน	-สามารถใช้เป็นศูนย์กลางรองรับประชาชนที่ได้รับผลกระทบในด้านต่างๆ ให้มีงานทำและมีรายได้เพิ่ม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๖. ขุดลอกคลอง	-คลองมีสภาพตื้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้มากนักเพราะมีวัชพืชปกคลุมหนาแน่นเป็นเหตุให้เกิดตะกอนและเศษสิ่งของต่างๆ	-ขุดลอกคลองเพื่อกำจัดวัชพืชและสิ่งกีดขวางออกจากคลอง	-ช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการกักเก็บน้ำและลดความเสียหายของพื้นที่การเกษตรในช่วงหน้าแล้งได้
๗. ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์	-ประชาชนไม่ได้รับข่าวสารของเทศบาล	-ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล	-ใช้เป็นป้ายประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายในหมู่บ้าน
๘. ติดตั้งและเพิ่มเติมไฟฟ้าสาธารณะตามซอย	-ภายในหมู่บ้านยังขาดแสงสว่างทำให้ประชาชนไม่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	-ติดตั้งและเพิ่มเติมไฟฟ้าสาธารณะตามซอยเพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น	-ประชาชนสามารถใช้สาธารณะประโยชน์ร่วมกันได้และได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมาทำให้ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

๔.๒ ด้านคุณภาพชีวิต

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพและสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน	-ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและการประกอบอาชีพมีการแข่งขันค่อนข้างสูงทำให้คนหมู่บ้านยังขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ	-ฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพและสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญในการประกอบอาชีพและลดอัตราการว่างงานของคนในชุมชน	-สามารถสร้างงานสร้างอาชีพให้กับคนในชุมชนที่ว่างงานให้มีงานทำและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน	-การแพร่ระบาดของสารเสพติดมีมากขึ้นในกลุ่มเด็กและเยาวชน	-ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รู้เท่าทันถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น	-เด็กและเยาวชนรู้ถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้นสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ

๔.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.ปรับปรุงภูมิทัศน์	-สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์มีทั้งสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มีความสำคัญและคุณประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมากและปัจจุบันสิ่งแวดล้อมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์และการดำรงชีวิตของพืชและสัตว์	-ปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อป้องกันความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน	-สามารถสร้างจิตสำนึกให้กับคนในชุมชนได้ตระหนักถึงคุณค่าของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๒.กำจัดผักตบชวา	-ผักตบชวาเป็นอุปสรรคสำคัญที่เกิดขวางการสัญจรทางน้ำก่อให้เกิดอุปสรรคกับการระบายน้ำและทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบนิเวศน์ได้	-กำจัดผักตบชวาเพื่อช่วยให้การสัญจรทางน้ำได้มีการระบายน้ำที่ดีขึ้นและป้องกันปัญหาน้ำท่วมได้ในฤดูหน้า	-เป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและป้องกันการแพร่ระบาดของผักตบชวาไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดรุกรานจนก่อให้เกิดการแพร่ขยายพันธุ์อย่างรวดเร็ว

๔.๔ ด้านการท่องเที่ยว

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างรายได้	-ปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่างๆได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนในหมู่บ้าน	-จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนในหมู่บ้านเพื่อนำสินค้าที่ผลิตได้จำหน่ายในงานเทศกาลผักหวานป่าทุ่งนาเผือกหอม	-เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวซึ่งเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของจังหวัดให้มีการสร้างมูลค่าการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชนได้
๒.ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน	-การแพร่ระบาดของสารเสพติดมีมากขึ้นในกลุ่มเด็กและเยาวชน	-ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รู้เท่าทันถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น	-เด็กและเยาวชนรู้ถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้นสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดได้

๔.๕ ด้านสาธารณสุข

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ป้องกันควบคุมกำเนิดและฉีดวัคซีนสุนัขและแมว	-สุนัขและแมวมีจำนวนเพิ่มขึ้นเกิดความต้องการที่จะเลี้ยงได้จึงเป็นภาระของเจ้าของและชุมชนเพราะสุนัขและแมวที่เกิดมาเริ่มออกหากินอยู่นอกบ้านและกลายมาเป็นสุนัขและแมวจรจัด	-ป้องกันควบคุมกำเนิดและฉีดวัคซีนสุนัขและแมวเพื่อเป็นการป้องกันและควบคุมจำนวนสุนัขและแมวตามความสามารถที่จะเลี้ยงดูได้	-สามารถช่วยลดปัญหาการแพร่ระบาดของสุนัขและแมวจรจัดทางอ้อมได้โดยการคุมกำเนิดและฉีดวัคซีนให้กับสุนัขและแมว
๒. ป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า	-โรคพิษสุนัขบ้าเป็นโรคติดต่อจากสัตว์มาสู่คนที่มีความรุนแรงมากและผู้ป่วยต้องเสียชีวิตทุกราย	-ป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าเพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น	-สามารถควบคุมป้องกันระดับและลดความเสี่ยงของโรคพิษสุนัขบ้าลงได้
๓. จัดหาถังรองรับขยะเพิ่มเติม	-ปริมาณการทิ้งขยะของคนในชุมชนมีมากขึ้นแต่ถังรองรับขยะมีน้อยทำให้ขยะเอ่อล้นถึงลงมาเกลื่อนกลาดตามบาทวิถีและพื้นถนนและส่งกลิ่นเหม็น	-จัดหาถังรองรับขยะเพิ่มเติมเพื่อให้ประชาชนได้มีที่ทิ้งขยะและป้องกันปัญหาขยะเอ่อล้นส่งกลิ่นเหม็น	-สร้างนิสัยให้กับประชาชนได้ตระหนักถึงมลพิษที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม

๔.๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ฝึกอบรมเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัย	-ประชาชนขาดความรู้และทักษะในการป้องกันเวลาเกิดเหตุไฟไหม้	-ฝึกอบรมเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยเพื่อให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้นได้	-ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้เมื่อเกิดเหตุไฟไหม้

๔.๗ ด้านประชาธิปไตยและกระบวนการทางสังคม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.ฝึกรวมประชาธิปไตยให้กับประชาชน	-ประชาชนยังขาดความรู้ในเรื่องของประชาธิปไตยที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน	-ฝึกรวมประชาธิปไตยให้กับประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน	-เป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านหมอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านหมอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหานั้น สร้างเสริมให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านหมอยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน เด็กปฐมวัย และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยการปลูกสิ่งทีกิน กินสิ่งที่ปลูก เหลือจำหน่ายเป็นรายได้เสริม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการเทศบาลตำบลบ้านหมอกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณูปการ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมกีฬา
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย ของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทวิเคราะห์กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

ภารกิจ ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจ	หน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมาย	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	(๑) การสาธารณูปการ (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๔) การควบคุมอาคาร (๕) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	- กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	(๑) การส่งเสริมกีฬา (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (๓) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร	-กองการศึกษา -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองสวัสดิการสังคม

ภารกิจ	หน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมาย	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย ของประชาชน (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย	-สำนักปลัด -กองช่าง -กองสวัสดิการสังคม
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๔) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ	-สำนักปลัด -กองการศึกษา -กองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ	-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, -กองการศึกษา -กองช่าง
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	(๑) การจัดการศึกษา (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	-กองการศึกษา
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองการศึกษา

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านหมอ (โดยเทคนิค SWOT)

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis มาวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบกับแผนอัตรากำลังสามปีว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หรือมีจุดเน้นไปในทิศทาง ได้ดังนี้

การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในด้าน การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ สังคม การพัฒนาอาชีพ และด้าน โครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒.มีการแบ่งหน่วยงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน</p> <p>๓.มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p> <p>๔.มีงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา</p> <p>๕.มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขึ้นเอง</p> <p>๖.ประชาชน ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการดำเนินงานของเทศบาล</p>	<p>๑.ประชาชนขาดอาชีพเสริมทำให้รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ประชาชนขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า</p> <p>๓.ประชาชนขาดความร่วมมือในการ รวมกลุ่มประกอบอาชีพ</p> <p>๔.บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาด ความรู้ความเข้าใจในระบบบริการ สมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยี สมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง</p> <p>๕.บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบล</p> <p>๖.ระบบฐานข้อมูลของประชาชนยังไม่เป็น ปัจจุบัน</p> <p>๗.อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เกิดการชำรุดทรุดโทรม</p> <p>๘.ขาดการประสานงานผู้ที่มีหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทาง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับ ประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างเป็นธรรมและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและ การบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่ การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน</p>	<p>๑.ปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเมืองการ ปกครองและวิกฤตการณ์ศรัทธาของ ประชาชนทำให้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ท้องถิ่น</p> <p>๒.มีประชากรแฝงอยู่ในเขตพื้นที่มากขึ้นทำ ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา</p> <p>๓.ปัญหาที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ถูก วิธีทำให้เกิดปัญหาครอบครัวและสังคม</p> <p>๔.จากภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีการ เปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันมากทำให้ ประชาชนต้องดิ้นรนในการประกอบอาชีพ อย่างอื่นเพื่อให้มีรายได้แต่ลืมนึกถึงความ พอเพียงพอประมาณในการใช้จ่าย</p> <p>๕.กระแสทุนนิยมที่มีผลกระทบต่อ การ ดำเนินชีวิต</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
	<p>๙. มีการก่อสร้างอาคารพาณิชย์เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๑๐. ถนนภายในเขตเทศบาล โดยเฉพาะสายหลักที่เป็นเส้นทางเข้าออกจากเขตเทศบาล ไปบรรจบกับถนนสายท่าเรือ-พระพุทธบาท คับแคบไม่สามารถขยายได้ เนื่องจากอาคารบ้านพักอาศัยซึ่งก่อสร้างมานานได้สร้างอยู่ติดกับขอบถนนทำให้ไม่สามารถขยายถนนได้หากมีการเวนคืนก็จะเกิดผลกระทบตามมา จึงทำให้เกิดปัญหาความไม่คล่องตัวในการสัญจรไปมาโดยเฉพาะในช่วงเวลาเร่งด่วน เช้า-เย็น</p> <p>๑๑. จากการที่เทศบาลมีพื้นที่เพียง ๑.๕ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย การทำรางระบายน้ำ เป็นต้น ต้องใช้พื้นที่ในการดำเนินการมาก จึงต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนและจากท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงหรือต้องได้รับความยินยอมให้เช่าที่ดินของเอกชนหรือยกที่ดินให้เทศบาลดำเนินการ</p>	<p>๒. พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายด้านเศรษฐกิจโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยการใช้หลักคุณธรรมกำกับกับการพิจารณาเศรษฐกิจในระบบตลาดเสรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก เศรษฐกิจระบบตลาดและเศรษฐกิจส่วนรวมให้มีส่วนร่วมในการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืนและพอเพียง</p> <p>๔. รัฐบาลมีนโยบายด้านสังคมโดยยึดหลักสังคมเข้มแข็งคนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรม</p>	

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
	<p>๑๒. ประชาชนในเขตเทศบาลบางครอบครัวมีรายได้น้อยหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้เป็น คนพิการ คนชรา ขาดผู้ดูแล เทศบาลต้องเข้าไปช่วยเหลือดูแล</p> <p>๑๓. ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำในเขตเทศบาลมีเศษมูลฝอยต่าง ๆ อยู่ภายในซึ่งเกิดจากการทิ้งขยะมูลฝอยทำให้น้ำไม่สามารถระบายได้สะดวก ในช่วงฤดูฝนจะเกิดปัญหาน้ำท่วมขังบ้านเรือนประชาชน</p> <p>๑๔. แหล่งชุมชนหนาแน่นในเขตเทศบาล บางแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ปัญหา ไข้เลือดออกระบาด ปัญหาการระบายน้ำทิ้งจากอาคารบ้านเรือน</p> <p>๑๕. การให้บริการสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น งานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพ ประชาชนขาดความรู้ด้านสุขภาพอนามัยที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ</p>	<p>๕. มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในระบบ Internet มากขึ้น</p> <p>๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง</p>	

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
	<p>๑๖. การขาดแคลนบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด</p> <p>๑๗. การขาดแคลนสถานที่ในการบริหารจัดการในด้านสุขภาพเนื่องจากเขตเทศบาลมีพื้นที่เพียง ๑.๕ ตารางกิโลเมตร ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่มีเจ้าของครอบครอง</p>		

การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๒. มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านคลองชลประทานชยันนาท-ป่าสักไว้ทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี</p> <p>๓. มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เกิดอุทกภัยน้ำท่วมได้ง่าย</p> <p>๓. ไม่มีสถานที่ในการทิ้งขยะของตนเอง</p> <p>๔. ปริมาณการทิ้งขยะเพิ่มขึ้น</p>	<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์รักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๓. รัฐบาลณรงค์และส่งเสริมให้มีการปลูกป่าทดแทน</p>	<p>๑. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้นและเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดการดูแลเอาใจใส่</p> <p>๒. การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างถิ่นและแรงงานต่างด้าวทำให้ยากแก่การควบคุมและการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. มีการตัดไม้ทำลายป่าเพิ่มมากขึ้น</p>

การพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒. มีงบประมาณในการดำเนินงาน</p> <p>๓. ประชาชน ชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมโดยเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงาน</p> <p>๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์</p>	<p>๑. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านนี้น้อย</p> <p>๒. งบประมาณในการดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจ</p> <p>๓. เด็กและเยาวชนรุ่นหลังไม่ค่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. วัดยังขาดความร่วมมือในการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมให้กับเด็กและเยาวชนในชุมชน</p>	<p>๑. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ประชาชน ชุมชน มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา วัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. มีการอนุรักษ์ประเพณีและสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p>๑. ความทันสมัยของกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่เป็นอยู่</p> <p>๒. มีการใช้เทคโนโลยีไปในทางที่ผิด</p>

การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการดำเนินงาน</p> <p>๔. มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละงาน</p> <p>๕. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๖. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการศึกษาอบรมให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เป็นไปตามระบบและขั้นตอน</p> <p>๒. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการบริหารงาน</p> <p>๓. การให้บริการประชาชนยังล่าช้า</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล</p> <p>๒. นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานให้เป็นที่ไปด้วยความโปร่งใส</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. เกิดปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้เกิดผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้มีประชากรแฝงเกิดขึ้นในชุมชนทำให้การบริหารจัดการด้านความสงบเรียบร้อยเป็นไปได้ยากขึ้น</p> <p>๓. ประชาชน ชุมชน ยังขาดการบริหารจัดการที่ดีในชุมชน</p> <p>๔. ประชาชน ชุมชน ยังขาดความร่วมมือ และการเสียสละในชุมชน</p> <p>๕. ประชาชน ชุมชน ยังขาดการประสานงานกัน</p>

การพัฒนาส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี การคมนาคมสะดวก และมีเส้นทางในการคมนาคมหลายเส้นทาง</p> <p>๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ</p>	<p>๑. ภายในเขตพื้นที่ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่ชัดเจนและยังไม่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว</p> <p>๒. ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว</p>	<p>๑. มีพื้นที่ติดกับพื้นที่การท่องเที่ยวที่สำคัญ</p> <p>๒. มีการประชาสัมพันธ์และแนะนำแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๓. มีการบูรณาการและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวร่วมกัน</p>	<p>๑. เกิดปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้เกิดผลกระทบต่อพัฒนาการการท่องเที่ยว</p>

การพัฒนาการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑.กฎหมายเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒.ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสมากขึ้น</p> <p>๓.มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน</p>	<p>๑.ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องของประชาธิปไตย</p> <p>๒.ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับระบอบประชาธิปไตย</p> <p>๓.ประชาชนยังมีความคิดที่แบ่งแยกทางการเมือง</p> <p>๔.การเมืองยังมีการซื้อสิทธิขายเสียงกันมากขึ้น</p> <p>๕.ประชาชนให้ความสนใจกับการเลือกตั้งทุกระดับน้อย</p> <p>๖.การรวมตัวกันของชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทำได้ยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขายหรือรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ</p> <p>ประชาชนที่มาร่วมกิจกรรมเทศบาลส่วนใหญ่จะเป็นคนเดิม ๆ เป็นหลายหน้าที่ เช่น เป็นคณะกรรมการชุมชน เป็นคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คนรุ่นใหม่ หนุ่มสาว มักไม่ค่อยให้ความสนใจกับการรวมกลุ่ม</p>	<p>๑.มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองมากขึ้น</p> <p>๒.เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น</p> <p>๓.ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบการบริหารงานของภาครัฐได้มากขึ้น</p>	<p>๑.ประชาชนไม่มีความรู้และทักษะในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ</p>

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านหม้อโดยภาพรวม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงิน การคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒. มีบุคลากรเพียงพอและมีความรู้ความสามารถรวมถึงมีเครื่องมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและทันสมัย</p> <p>๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด</p> <p>๔. มีเอกลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาและสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๕. เป็นแหล่งผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น เช่น</p>	<p>๑. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบ ต่อสุขภาพของประชาชน</p> <p>๒. บุคลากรท้องถิ่นยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายทอดนวัตกรรมและพัฒนาฝีมือฝึกอาชีพ</p> <p>๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณเพื่อบริหารงานและการพัฒนาได้ครอบคลุมการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน</p> <p>๔. ขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา</p> <p>๕. เทศบาลตำบลบ้านหม้อยังไม่มีมีการจัดวางผังเมืองเฉพาะ ขาดการวางแผน และการจัดโซนเพื่อรองรับการขยายตัว</p>	<p>๑. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี</p> <p>๓. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละ</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณทั้งหมดมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก</p> <p>๓. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรม ทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรม พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๕. วิกฤติโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อการค้าทางซีฟและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>คูกี้ผักหวาน คูกี้ทานตะวัน คูกี้งาดำ คูกี้กระเจี๊ยบ ข้าวเกรียบผักหวาน ดอกไม้จัน พวงหรีด</p> <p>๖. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการ แข่งขันสูง</p> <p>๗. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาอย่าง จริงจัง</p>		<p>ชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญา ท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล</p> <p>๖. นโยบายรัฐบาลด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรมที่จะฟื้นฟูและสืบสานคุณค่าความ หลากหลายของวัฒนธรรมไทย</p>	<p>๒๐๐๙ Ho N๑ โรคไข้หวัดนก โรค ไข้เลือดออกสายพันธุ์ใหม่ คุณภาพสุขภาพ ของประชาชน</p> <p>๗. เสถียรภาพของรัฐบาลไม่มั่นคง และ นโยบายรัฐบาลไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อการ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๘. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ถ่ายโอนสามารถประกาศใช้ได้ทันเวลา ส่งผลต่อการดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอน</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านหม้อจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) การส่งเสริมการศึกษา
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

- (๑) การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
- (๒) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา โดยมีการกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ แต่เนื่องจากเทศบาลประสบปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย ในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงทำให้ต้องบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านหม้อดังกล่าว จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริหารงานทั่วไป - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>เปลี่ยนชื่องาน</p> <p>เปลี่ยนชื่องาน</p> <p>เปลี่ยนชื่อฝ่าย</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ - งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป - งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ 	<p>เปลี่ยนชื่องาน</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานวิศวกรรม <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร 	<p>เปลี่ยนชื่องาน</p> <p>เปลี่ยนชื่องาน</p> <p>เปลี่ยนชื่องาน</p> <p>เปลี่ยนชื่องาน</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค 	<p>เปลี่ยนชื่องาน</p> <p>เปลี่ยนชื่องาน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานธุรการ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานทั่วไป	เปลี่ยนชื่องาน เปลี่ยนชื่องาน
	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	กำหนดเพิ่ม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๓ ก.พ.สรร หา	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักปลัดเทศบาล									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่าง ๒ พ.ค.๖๕ เป็น ชก.๑๔ ม.ค. ๖๕
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ ว่างให้ยุบ ๑ ต.ค. ๖๔	
ภารโรง (เกษียณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	๑	๑	-	-	-	-๑	-		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ	
พนักงานจ้าง									
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
รวม	๑๕	๑๕	๑๔	๑๔		-๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		กองคลัง						
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค.๖๔) กท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๓๐ ธ.ค.๕๘) กท.ดำเนินการสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		กองช่าง						
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑๐ เม.ย.๕๘) กท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑มี.ค.๖๕) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๘ ก.ค.๖๑)
นายช่างศิลป์ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
					เพิ่ม / ลด			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค.๕๔ กท.ดำเนินการสรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๒๕๖๑) ก.สธ.สรรหา
-								
<u>พนักงานจ้าง</u>								
คนงาน	๕	๒	๒	๒	-๓	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตร่า ว่าง ๒ อัตร่า
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(๒๕๖๒)
รวม	๑๒	๙	๙	๙	-๓			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
					เพิ่ม / ลด			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๕ เม.ย.๖๒) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๓๐ ก.ย.๕๑) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ครู(เงินอุดหนุน) พนักงานจ้าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(เงินอุดหนุน) คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑ก.พ.๖๓)
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๗	๗	๗	-๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
					เพิ่ม / ลด			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑ ต.ค.๕๔) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑ ต.ค.๕๔) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๕	๖	๖	๖				
รวมทั้งสิ้น	๕๘	๕๕	๕๔	๕๔	-๓	-๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลบ้านหม้อได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	(๕๓,๒๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๒๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๔๐	(๓๕,๗๗๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๒๖๐	ว่างเดิม
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๖๐	๙,๖๐๐	๙,๖๖๐	๒๙๘,๖๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	(๒๕,๐๔๐)
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน ลูกจ้างประจำ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	(๒๒,๒๓๐)
๑๑	การโรง	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๐	๐	-	-๑	-	๑๐,๒๐๐	๐	๐	๒๖๒,๓๒๐	๐	๐	(๒๑,๐๑๐)
	รวม (๑)		๑๑	๘	๔,๐๐๐,๘๐๐	๒๘๘,๐๐๐	๑๑	๑๐	๑๐	-	-๑	-	๑๓๖,๓๘๐	๑๒๗,๐๒๐	๑๒๘,๖๘๐	๔,๔๒๕,๑๘๐	๔,๒๘๙,๘๘๐	๔,๔๑๘,๕๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๙๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	พนักงานดับเพลิงกองคลัง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๑๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเดิม
๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเดิม
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๒๐	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๓	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๗๘,๕๒๐	(๒๑,๐๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวม (๒)		๑๓	๑๑	๓,๔๖๕,๒๔๐	๗๘,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑๐๗,๘๘๐	๑๑๒,๖๘๐	๑๑๐,๒๘๐	๓,๖๕๑,๑๒๐	๓,๗๖๓,๘๐๐	๓,๘๗๕,๐๘๐	

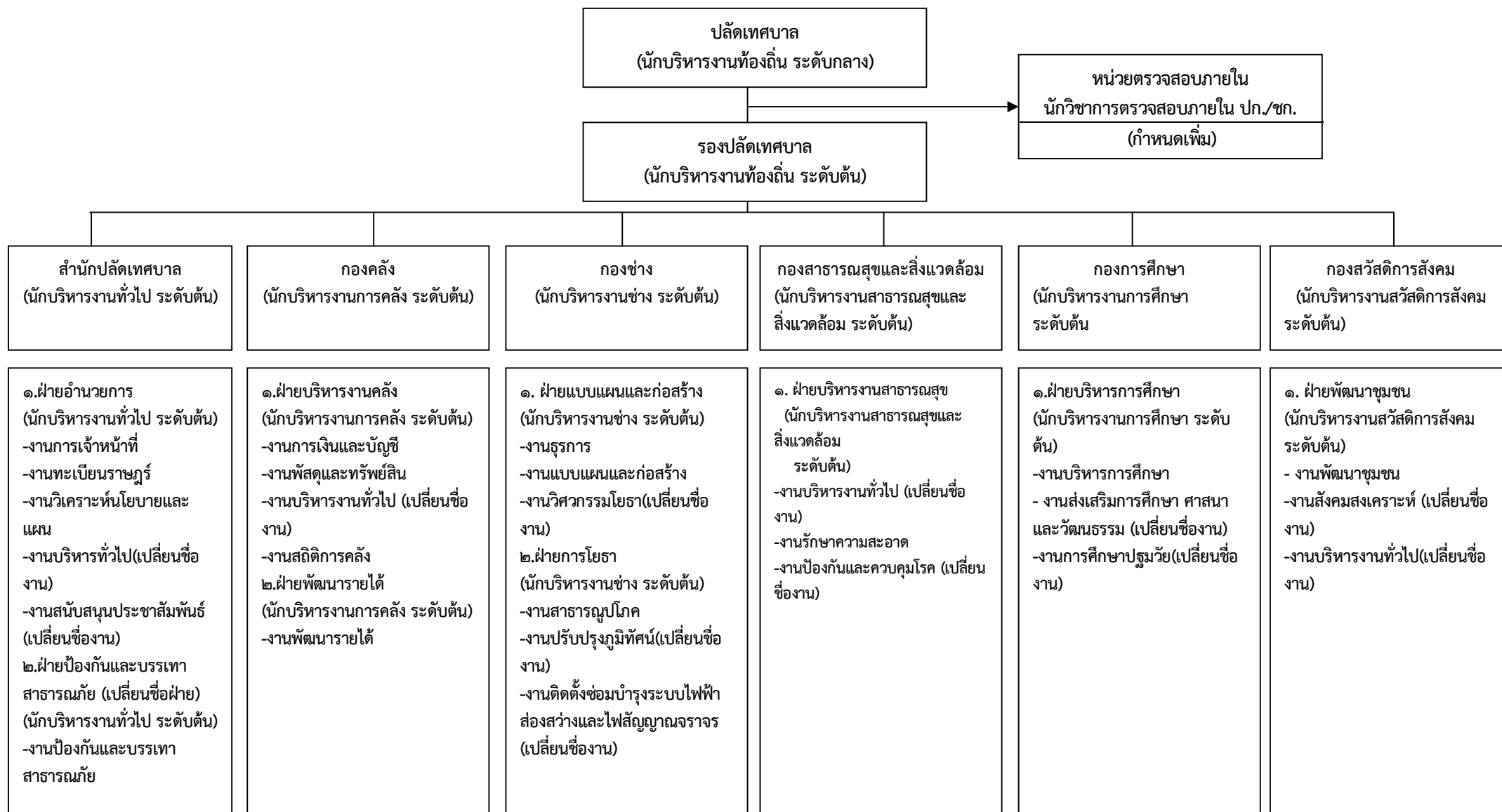
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองช่าง																			
๒๕	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
๒๖	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเดิม
๒๗	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐		(๓๐,๒๒๐)
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐		(๒๒,๙๒๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเดิม
๓๐	นายช่างศิลป์	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐		(๒๔,๒๗๐)
	ลูกจ้างประจำ																			
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐		(๒๑,๘๘๐)
	พนักงานจ้าง																			
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๓๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐		(๔๕,๗๔๐)
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																			
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																			
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐		(๒๓,๓๗๐)
	รวม (๓)	-	๑๒	๘	๓,๗๑๕,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๑๒๓,๓๐๐	๑๒๓,๙๐๐	๑๒๓,๑๘๐	๓,๙๗๖,๘๐๐	๔,๑๐๐,๗๐๐	๔,๒๒๓,๘๘๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																			
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๔๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา																			
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)																			
๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)																			
	รวม (๔)		๘	๕	๑,๖๒๕,๑๐๐	๖๐,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	๓๖,๙๖๐	๓๖,๙๖๐	๓๖,๙๖๐	๑,๗๒๒,๐๖๐	๑,๗๕๙,๐๒๐	๑,๗๙๕,๙๘๐		

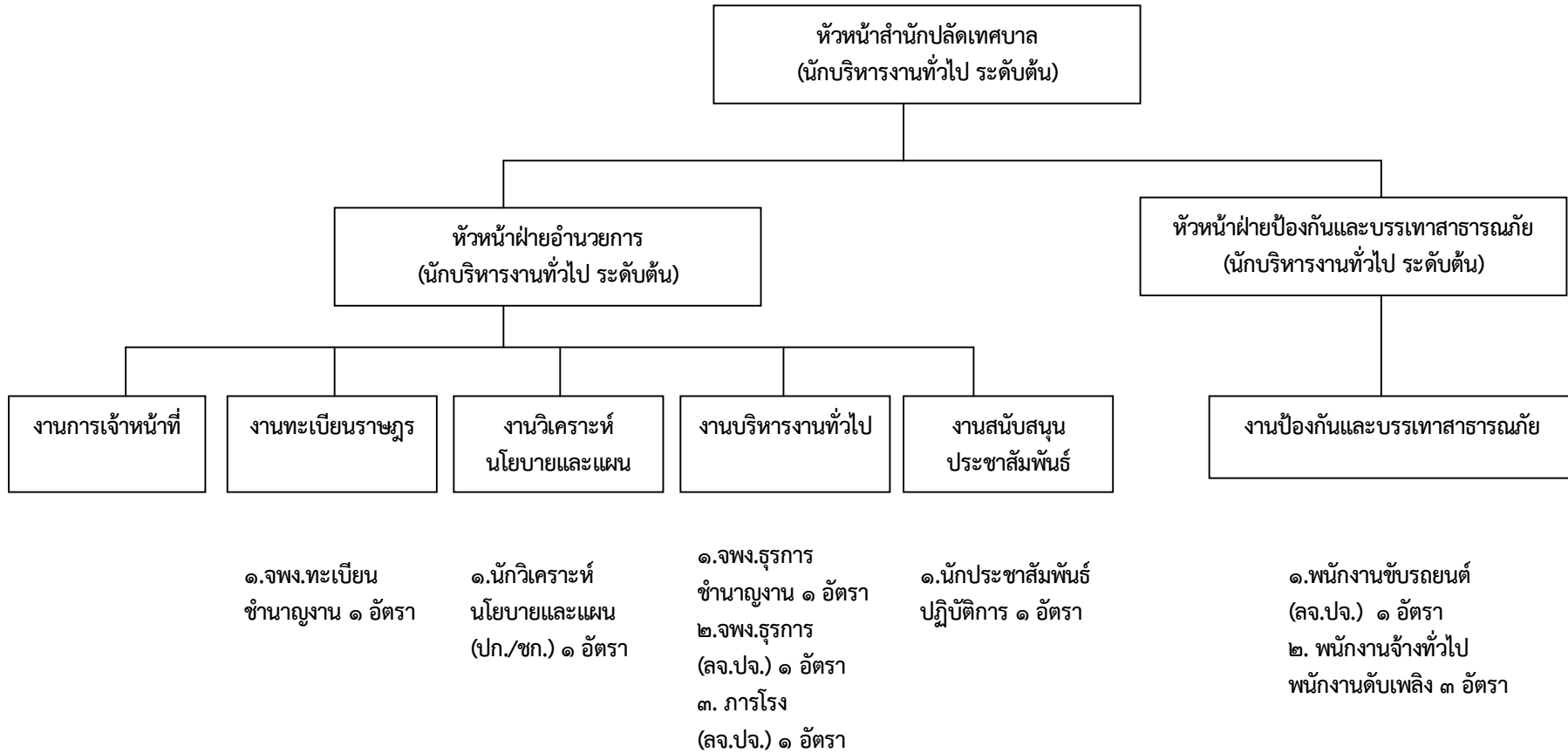
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔)+(๕)	-	๕๕	๓๙	๑๔,๖๐๓,๒๘๐	๖๒๔,๐๐๐	๕๕	๕๔	๕๔	-	-	-	๘๒๒,๙๖๐	๔๗๗,๑๒๐	๔๗๖,๒๖๐	๑๖,๐๕๐,๒๔๐	๑๖,๒๖๕,๐๔๐	๑๖,๗๔๑,๓๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๔๐๗,๕๓๖	๒,๔๓๙,๗๕๖	๒,๕๑๑,๑๙๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๔๕๗,๗๗๖	๑๘,๗๐๔,๗๙๖	๑๙,๒๕๒,๔๙๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๙.๐๓	๓๗.๖๗	๓๖.๙๒	

- งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๕,๐๔๐,๙๗๔ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
- งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๗,๒๙๓,๐๒๒ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓=(๔๕,๐๔๐,๙๗๔×๕%) + ๔๕,๐๔๐,๙๗๔ = ๔๗,๒๙๓,๐๒๒
- งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๙,๖๕๗,๖๗๓ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔=(๔๗,๒๙๓,๐๒๒×๕%) + ๔๗,๒๙๓,๐๒๒ = ๔๙,๖๕๗,๖๗๓
- งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๒,๑๔๐,๕๕๖ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕=(๔๙,๖๕๗,๖๗๓×๕%) + ๔๙,๖๕๗,๖๗๓ = ๕๒,๑๔๐,๕๕๖

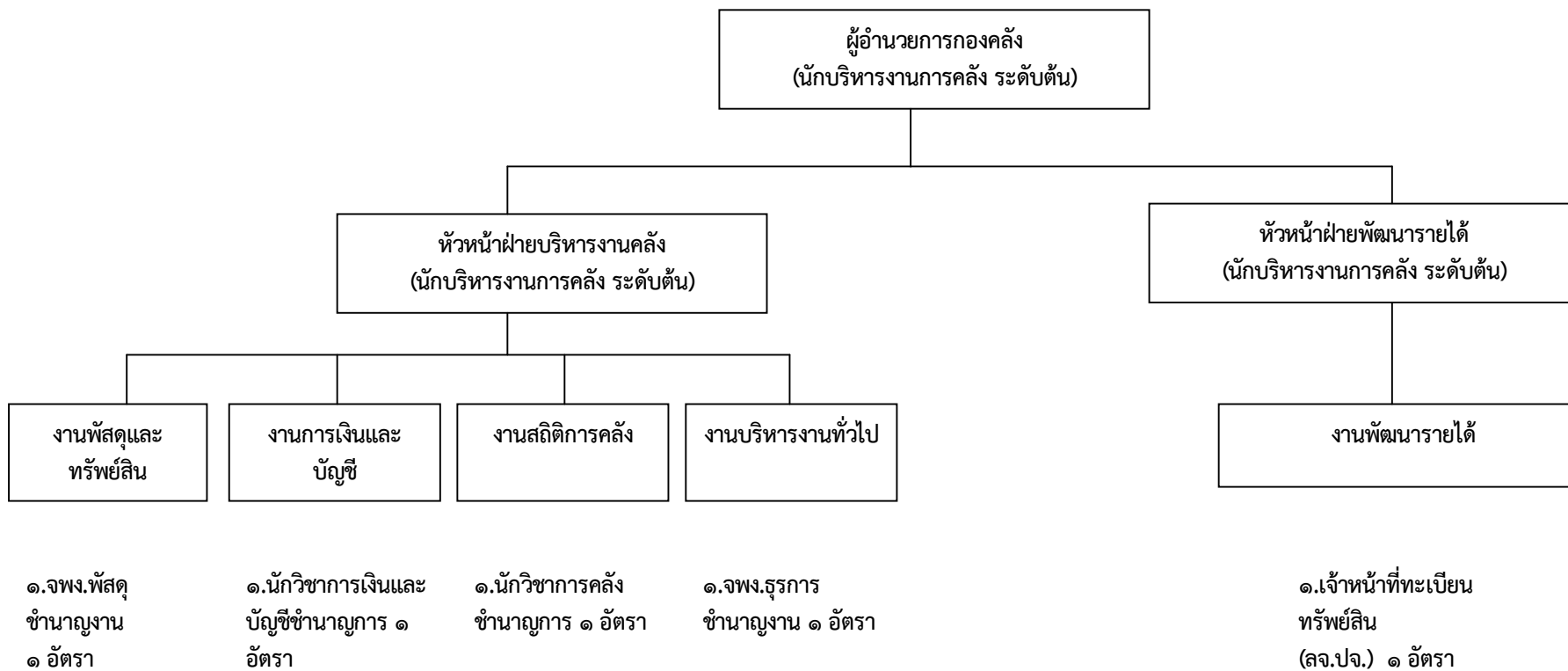
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ



๑. โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

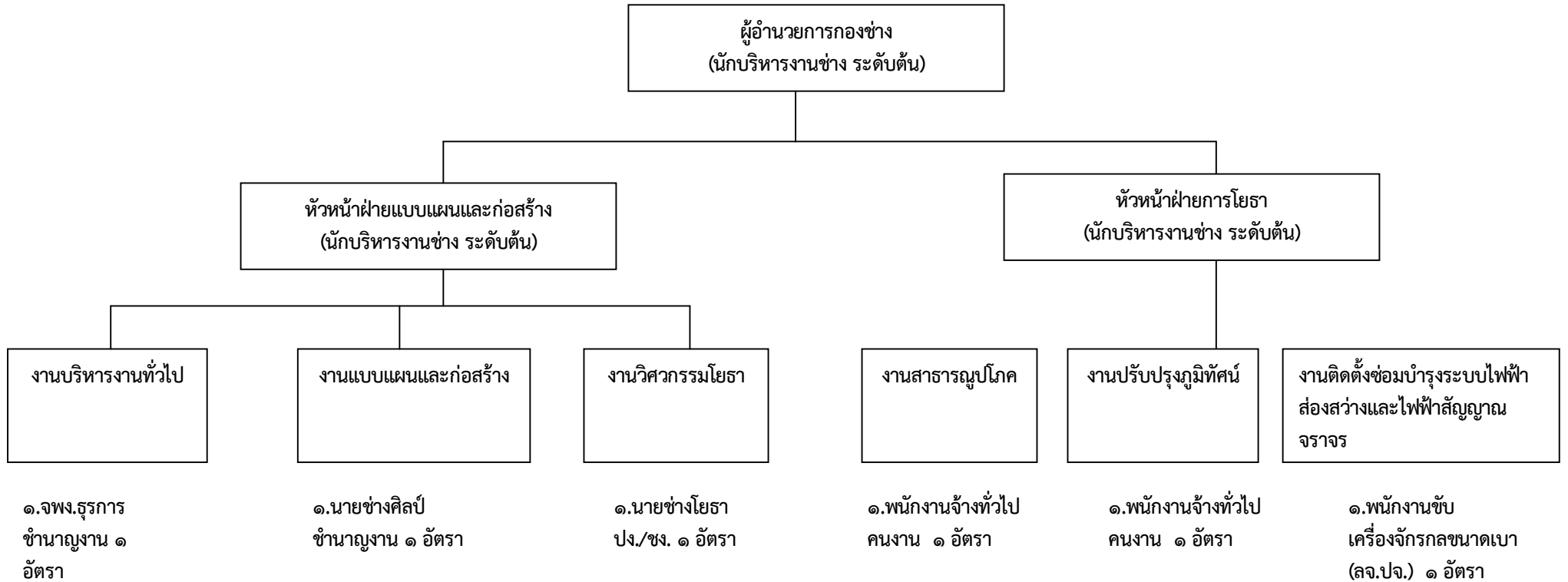


ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	-	๓	๓	๓	๑๔



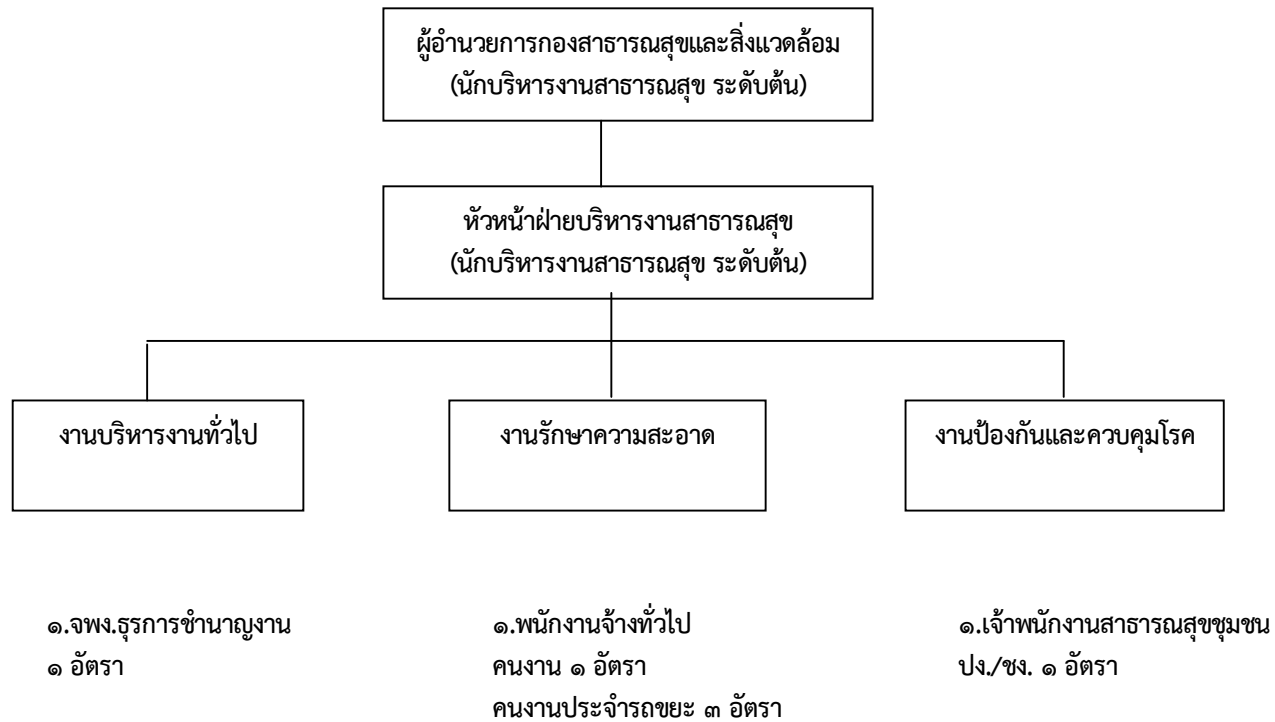
ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๒	-	๒	-	-	-	๑	๑	๙

๓. โครงสร้างกองช่าง

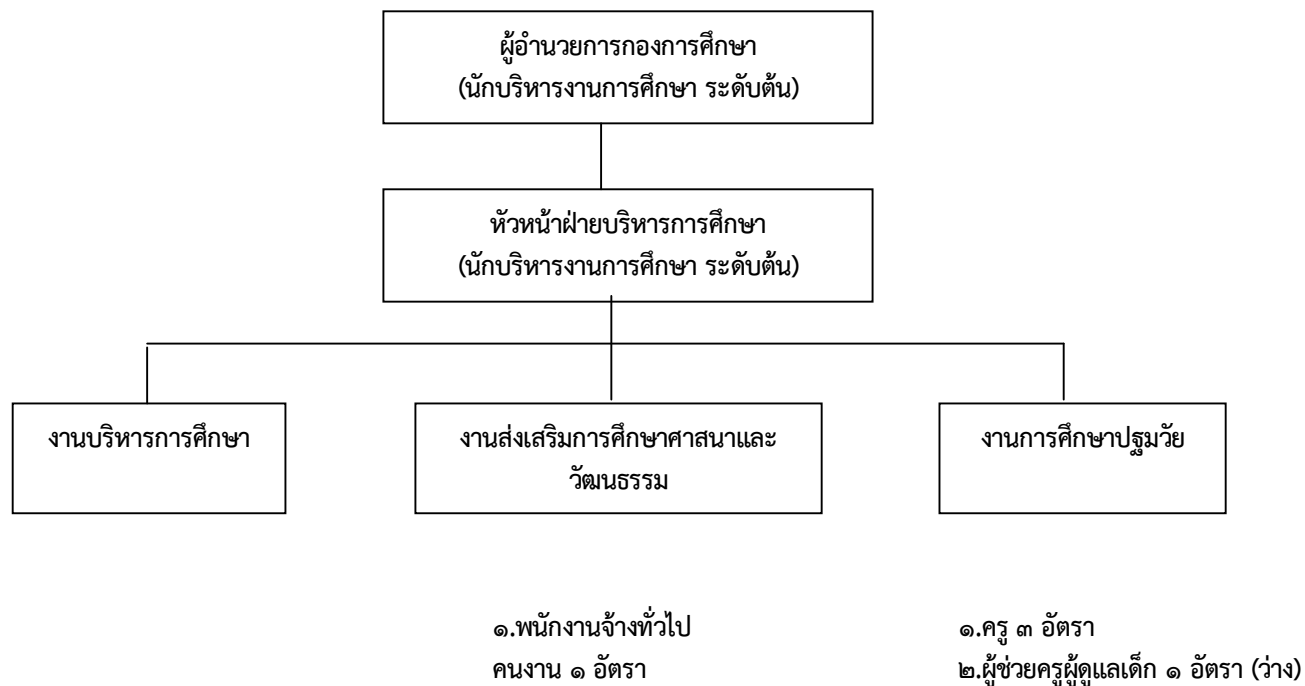


ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	๑	๑	๒	๙

๔. โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

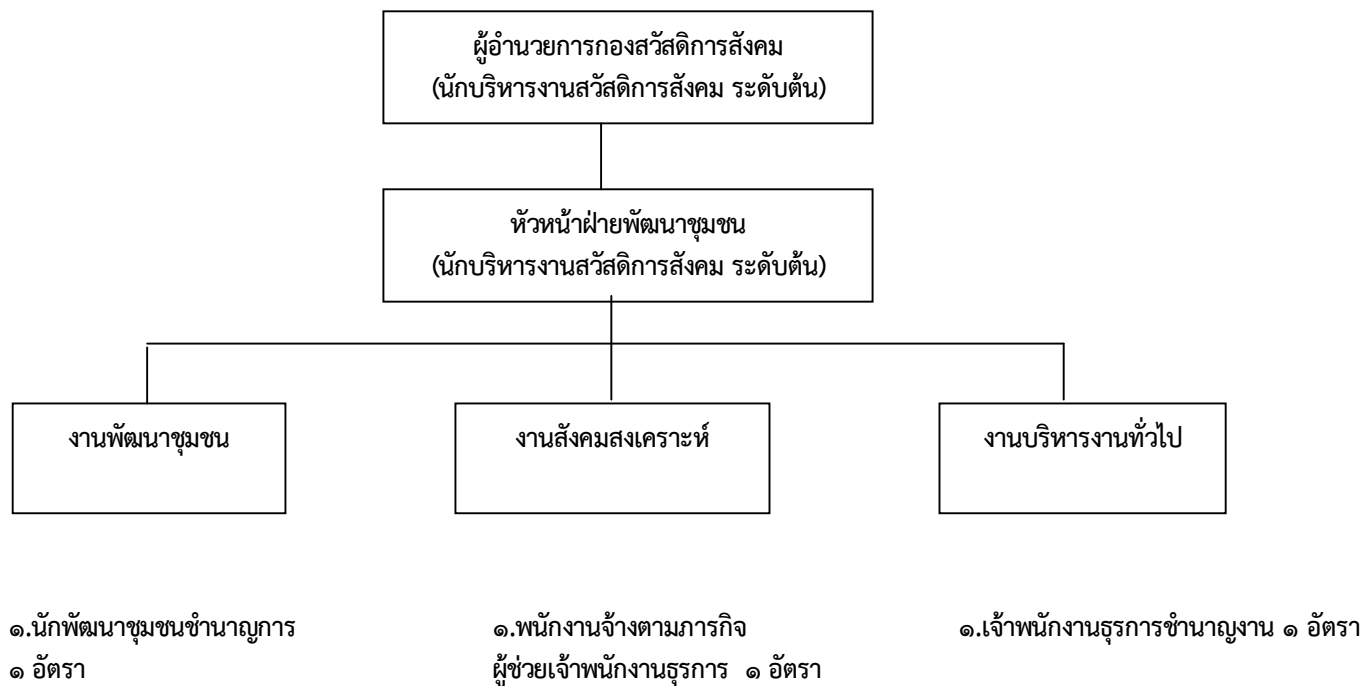


ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	๕ (ว่าง ๒)	๙



ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	ครู ค.ศ.๒	ครู ค.ศ.๑	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	-	๑	-		-	๑	๒	๑(ว่าง)	๑	๗

๖. โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๕

เทศบาลตำบลบ้านหมอ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางชุตินา สุกสุข	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๐๖,๗๖๐
๒	นายนก หนูนักดี	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	น.ส.กรวิภา ชันทองดี (ตั้งแต่ ๑๘ เม.ย.๒๕๖๕)	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐ ๔๖๔,๖๔๐
๔	ว่าง		๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๕	นายพูนศักดิ์ คชฤทธิ์	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ รักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๖	นางอัจฉรา พนมสวย	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๗	ว่าง (ตั้งแต่ ๒ พ.ค.๒๕๖๕)		๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางอังคณา รุ่งคล้าย (ชก.๑๔ ม.ค.๖๕)	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐

หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙	นายสุเทพ ลิงหะ ลูกจ้างประจำ	ปวส.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๑๐	นางนิภาภรณ์ เขียวชาญ	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๑๑	นายสมชาย พึ่งพิณิจ พนักงานจ้าง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๔๐๐
๑๒	นายสุรินทร์ อุ่นกระมล	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายบุญเรือน เกาหลี	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายฤกษ์ณะ พึ่งพิณิจ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	น.ส.จิตถนอม กล่อมน้อย	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๕๐๐
๑๖	ว่าง		๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๑๗	ว่าง		๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๑๘	นางอรุณี มุนี	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๕๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๕๐
๑๙	น.ส.ภรลภัส สุขโม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๐	น.ส.เพ็ญภา พาทองคำ	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๕๐
๒๑	น.ส.สมทรง ศรีสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๒๒	ลูกจ้างประจำ นายมาโนช เฉลิมวัฒน์	ปวช.	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๒๓	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ เม.ย.๒๕๖๕)		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายณรงค์ บัวแพ	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐ (ว่างเดิม)
๒๕	ว่าง		๖๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างใหม่)
๒๖	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ มี.ค.๒๕๖๕)		๖๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างใหม่)
๒๗	นางสาริณี อ่อนสัมฤทธิ์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๒๘	ว่าง		๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๙	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๒๕๖๔) ลูกจ้างประจำ		๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๘-๐๐๑	นายช่างศิลป์	ขง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๘-๐๐๑	นายช่างศิลป์	ขง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๓๑	นายอลวย ทาทอง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐

หน่วยงาน กongsang

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	<u>พนักงานจ้าง</u> ว่าง (ตั้งแต่ ๑ ก.พ.๒๕๖๕)		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายประกิจ บุญมา	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๔	นายภูศิษฐ์ ศาลา	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
๓๕	ว่าง		๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๓๖	น.ส.ชมพู่ สัมหวาน	ปวส.	๖๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๖๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๓๗	ว่าง		๖๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๖๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐

หน่วยงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๘	พนักงานจ้าง นางเจริญทิพย์ บุญมัน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นางสายพิน จินานุรักษ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายพดล เผือกทอง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๔	ว่าง		๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๕	นางธนธรรณ์ ปรีดี	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๐๑๘	ครู	ค.ศ. ๑	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๑	ครู	ค.ศ. ๒	๓๒๗,๗๒๐ (๒๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสุวรรักษ์ พฤกษ์ชิตา		๑๘-๒-๐๐๗๒	ครู	ค.ศ. ๑	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๒	ครู	ค.ศ. ๑	๒๙๐,๗๖๐ (๒๔,๒๓๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางนฤมล คชเวช <u>พนักงานจ้าง</u>	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๐๗๓	ครู	ค.ศ. ๑	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๓	ครู	ค.ศ. ๑	๓๐๗,๘๐๐ (๒๕,๖๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ ก.พ.๒๕๖๓)		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	น.ส.ณัฐรุจา นาคสุทธิ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

หน่วยงาน กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๐	ว่าง		๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๑	ว่าง		๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๕๒	นางบุบผา ปรากฏพงษ์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๕๓	นางอรอุมา ภาโนมัย - <u>พนักงานจ้าง</u>	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๕๔	น.ส.ประณีญา เปี่ยมปรีชาชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๔๐๐ (๑๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๔๐๐

หน่วยงาน หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๕	ว่าง กำหนดเพิ่ม ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		-	-	-	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภารกิจที่กำหนด เทศบาลตำบลบ้านหมอ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๕. ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ใต้บังคับ บัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้านได้แก่

๖.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๖.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ติด งานด้านช่าง

๖.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการ บริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๖.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๖.๕ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๗. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

จากการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นที่คาดหวังได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมด้วยความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสนองนโยบายคณะผู้บริหาร ความต้องการของประชาชน ก้าวไปสู่การเป็นระบบราชการส่วนท้องถิ่นยุค ๔.๐ ได้ ภายใต้กฎระเบียบข้อกฎหมายและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง