



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลบ้านหมอ

อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน เพื่อให้มีระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านหม้อให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งบุคคล เพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่นเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ

มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๔
๒. วัตถุประสงค์.....	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล.....	๓๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๔๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....	๖๔
๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๖๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๖๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๗๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๗๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๘๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล.....	๙๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง.....	๙๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบ้านหมอ
อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านหมอจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านหมอบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

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

วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

มั่นคง	มั่งคั่ง	ยั่งยืน
<ul style="list-style-type: none"> มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของเชื่อมโยงในทุกภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน มีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง อาทิ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินและทุนอื่นๆ 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างภาระต่อสิ่งแวดล้อม มีการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาประเทศ 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. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (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 ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๑. หลักการและแนวคิด

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

- (๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การสร้างความสามารถในการ ล้มแล้ว ลุกไว
- (๓) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ
- (๔) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสถานการณ์การแพร่ระบาดฯ ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑.๑ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๑.๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการ เป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๑.๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๑.๔ การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๖๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๑.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๓. หมายเหตุการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒหน้าที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะเป็นหรือมุ่งหวังจะมี เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน

โดยหมายเหตุทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมายเหตุที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบไปด้วย

หมายเหตุที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงสามารถแข่งขันได้

หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ ๓.๑ โดยหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาตั้งแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

แผนภาพที่ ๓.๑ ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลัก



๓.๑.๓. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals: SDGs

ประเทศต่างๆ ทั่วโลกกรรมร่วมกันในการประชุมองค์การสหประชาชาติ ที่มหานครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกาตั้งเป้าหมายการพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับสากล ที่ทุกประเทศจะดำเนินการร่วมกันให้ได้ภายในปี ๒๕๕๘ โดยเป้าหมายดังกล่าวเรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ หรือ Millennium Development Goals (MDGs) ประกอบด้วย ๘ เป้าหมายหลัก คือ

๑. ขจัดความยากจนและความหิวโหย
๒. ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา
๓. ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและบทบาทสตรี
๔. ลดอัตราการตายของเด็ก
๕. พัฒนาสุขภาพของสตรีมีครรภ์
๖. ต่อสู้กับโรคเอดส์ มาลาเรียและโรคสำคัญอื่นๆ
๗. รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๘. ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๘ ข้อ กำลังจะสิ้นสุดลง เพื่อความต่อเนื่ององค์การสหประชาชาติ จึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นใหม่ โดยกรอบความคิดการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเชื่อมโยงกัน เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ

Sustainable Development Goals (SDGs) ใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่กันยายน ปี ๒๕๕๘ ถึงสิงหาคม ๒๕๗๓ ระยะเวลา ๑๕ ปี ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย คือ

เป้าหมายที่ ๑ ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายที่ ๒ ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายที่ ๖ สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๗ สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทานส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุม และยั่งยืนและส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิคุ้มกัน และยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการบริโภคและผลิตที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเลและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทรายหยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพกลับมาใหม่และหยุดการสูญเสียดังกล่าวหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพรับผิดรับชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน



๓.๑.๔ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนายุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๑ แผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง

เป้าหมาย

๑. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคกลางขยายตัวเพิ่มขึ้น

๒. สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ของภาคกลางลดลง

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่และศูนย์รวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งพื้นที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ ฟื้นฟูธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๑.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

(จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดชัยนาท จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง)

วิสัยทัศน์ กลุ่มน้ำแห่งประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ สร้างฐานการผลิตสินค้าเกษตรอาหารเพื่อสุขภาพมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการท่องเที่ยวมูลค่าสูงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมบนพื้นฐานของการท่องเที่ยวอย่างรับผิดชอบ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มมูลค่าห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมและการบริการในอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

๑.๓ แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ เมืองอุตสาหกรรมสีเขียวอัจฉริยะ สังคมแห่งคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ดูแลให้มีการปฏิบัติบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม

๓. จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๔. จัดให้มีการบริการภาครัฐโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็วและมีคุณภาพ

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมหรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด

เป้าประสงค์รวม

ประชาชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัยในจังหวัดสระบุรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข รวมถึงมีรายได้หลักจากการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยว และมีโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานและเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ภายใต้การพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑. คุณภาพชีวิตที่ดี ผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒. ความเป็นสากลมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓. เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมแหล่งธรรมชาติที่สมบูรณ์ คำนึงถึงผลกระทบต่อระบบนิเวศ

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น

๒. ระดับการผ่านเกณฑ์การประเมินอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

๓. ระดับดัชนีความก้าวหน้าของคนเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนและเมืองสีเขียวอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับการบริหารจัดการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์รองรับอุตสาหกรรมและบริการในภูมิภาคอาเซียน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตรการค้าการท่องเที่ยว และบริการมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๑.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระบุรี

(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

"สนับสนุน ตอบสนองนโยบายของรัฐ บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น พร้อมบูรณาการจัดการร่วมกัน"

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูและเผยแพร่ชนบทธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม
ประจำถิ่น ชนบทธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรสู่การบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนากองทุนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

๓.๑.๖ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

๑.๑ วิสัยทัศน์

ชุมชนแห่งความสุข คนดีมีคุณธรรม
เน้นคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมดี
สะอาดปราศจากมลพิษ

๑.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม
ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๑.๓ เป้าประสงค์

(๑) สร้างซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานทั้งสาธารณูปการและสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน
และทั่วถึงครอบคลุม

(๒) เสริมสร้างให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการพัฒนาระบบการศึกษา ระบบการ
สาธารณสุข การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ตลอดจนการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
ประชาชนรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓) บริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

(๔) สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าชนบทธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๕) เสริมสร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการแก่ประชาชน
ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของ
ตนเอง

(๖) แหล่งท่องเที่ยวเป็นที่รู้จัก ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๑.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- (๑) ร้อยละของจำนวนเงินที่ใช้จ่ายในรายการต่างๆ
- (๒) ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๓) จำนวนเด็กและเยาวชนที่เข้าร่วมโครงการ
- (๔) จำนวนเด็กที่มีฟันสวยสุขภาพดี
- (๕) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหาร

สถานศึกษา

- (๖) จำนวนครูที่เข้ารับการอบรม
- (๗) ร้อยละของจำนวนเงินที่ใช้ในการจัดซื้อค่าอาหารเสริม(นม)
- (๘) ร้อยละของจำนวนเงินที่ใช้ในการปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๙) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๑๐) จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
- (๑๑) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้และความเข้าใจ
- (๑๒) ร้อยละของสุนัขและแมวได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- (๑๓) ร้อยละของเด็กไม่ป่วยด้วยโรคมือเท้าปาก
- (๑๔) ผู้เข้ารับการอบรมมีการใช้พลังงานแสงอาทิตย์
- (๑๕) แกนนำมีความรู้ในการช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน
- (๑๖) ร้อยละของชุมชนมีการคัดแยกขยะ
- (๑๗) ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้
- (๑๘) ตรวจคุณภาพน้ำอย่างน้อย ๑๐ จุด
- (๑๙) ร้อยละของร้านค้าเลิกใช้โฟม
- (๒๐) มีนักบริบาล และจำนวนผู้สูงอายุและบุคคลที่มีภาวะพึ่งพิงได้เข้าถึงบริการด้าน

สาธารณสุข

- (๒๑) จำนวนชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ
- (๒๒) ร้อยละของวัยรุ่นและเยาวชนได้รับประโยชน์
- (๒๓) ร้อยละครัวเรือนมีวิธีการจัดการน้ำเสีย
- (๒๔) ร้อยละหมู่บ้านต้นแบบชุมชนเข้มแข็ง
- (๒๕) จำนวนครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการ
- (๒๖) จำนวนผู้สูงอายุและสมาชิกกองทุนได้รับการพัฒนา
- (๒๗) จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับความเดือดร้อน
- (๒๘) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ
- (๒๙) จำนวนครัวเรือนที่ตกเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข
- (๓๐) ร้อยละของจำนวนเงินที่ใช้ในการก่อสร้าง
- (๓๑) ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการปรับปรุง
- (๓๒) ร้อยละของประชากรที่มีสุขภาพแข็งแรงและปราศจากโรคอ้วน

- (๓๓) ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการติดตั้ง
- (๓๔) ร้อยละระยะทางในการขยายบ่อพักซ่อมแซมฝาบ่อพักและรางระบายน้ำ
- (๓๕) ร้อยละของการก่อสร้างและปรับปรุงศาลาที่พัก
- (๓๖) ร้อยละของพื้นที่ที่ใช้ในการติดตั้ง
- (๓๗) ร้อยละของระยะทางในการวางท่อระบายน้ำและระยะทางที่ปรับปรุงทางเท้า
- (๓๘) ร้อยละของจำนวนพื้นที่ที่ใช้ในการติดตั้งเสาไฟฟ้า
- (๓๙) ร้อยละของระยะทางในการดำเนินการปรับปรุง
- (๔๐) ร้อยละของจำนวนพื้นที่ที่ใช้ในการพัฒนา
- (๔๑) ร้อยละจำนวนครั้งที่มีการจำกัดผักตบชวาและวัชพืช
- (๔๒) ร้อยละของจำนวนพื้นที่ที่ใช้ในการปรับปรุงภูมิทัศน์
- (๔๓) ร้อยละของการก่อสร้างอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ร้อยละมีประชาชนใส่ขยะเพิ่มขึ้น
- (๒) ร้อยละลดปริมาณขยะปัญหาการแพร่เชื้อโรคจากขยะลดลง
- (๓) ร้อยละผู้มาติดต่อราชการเกิดความพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทรวมถึงประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- (๑) ร้อยละของจำนวนพนักงานและผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรม
- (๒) ร้อยละของจำนวนภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
- (๓) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ
- (๔) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- (๕) ร้อยละจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ
- (๖) ร้อยละจำนวนชุมชนที่เข้าร่วมขบวนแห่
- (๗) ร้อยละจำนวนชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
- (๘) ร้อยละจำนวนเด็กที่เข้าร่วมโครงการ
- (๙) ร้อยละจำนวนชุมชนที่เข้าร่วมขบวนแห่
- (๑๐) ร้อยละจำนวนกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

- (๑) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ
- (๒) ร้อยละจำนวนพนักงานผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลที่เข้าร่วมโครงการ
- (๓) ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๔) ร้อยละของจำนวนงาน/กิจกรรมที่เทศบาลได้ร่วมจัด
- (๕) ร้อยละของจำนวนครั้งที่มีการรณรงค์การชำระภาษี
- (๖) ร้อยละของจำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงข้อมูล
- (๗) ร้อยละของจำนวนผู้มาชำระภาษี
- (๘) ร้อยละของจำนวนพื้นที่ที่ใช้ในการปรับปรุงศูนย์อาหาร

- (๙) ร้อยละของจำนวนเด็กนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนค่าอาหารกลางวัน
- (๑๐) ร้อยละของจำนวนเงินอุดหนุน
- (๑๑) ร้อยละของจำนวนท่อระบายน้ำ
- (๑๒) ร้อยละของจำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุตลิ่ง
- (๑๓) ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (๑๔) ร้อยละของจำนวนท่อธารประปาดับเพลิงต่อพื้นที่
- (๑๕) ร้อยละของจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่ได้รับค่าตอบแทน
- (๑๖) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ
- (๑๗) ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมฝึกอบรม
- (๑๘) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- (๑๙) ร้อยละของจำนวนผู้มาใช้บริการ
- (๒๐) ร้อยละจำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
- (๒๑) ร้อยละจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
- (๒๒) ร้อยละจำนวนคนพิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
- (๒๓) ร้อยละของพนักงานจ้างที่เข้าประกันสังคม
- (๒๔) ร้อยละกองทุน สปสช. ได้รับการอุดหนุนงบประมาณ
- (๒๕) ร้อยละกองทุนสวัสดิการชุมชน

๑.๕ คำเป้าหมาย

- (๑) สังคมมีความเข้มแข็ง น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๒) ประชาชนมีความรู้ บำรุงรักษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
- (๓) โครงสร้างพื้นฐานทั้งสาธารณูปการและสาธารณูปโภค มีมาตรฐานและทั่วถึงครอบคลุม
- (๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้
- (๕) การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๖) การบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๑.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๑.๑ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม
- ๑.๒ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน
- ๑.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- ๑.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- ๑.๕ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน
- ๑.๖ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- ๒.๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทชนบทยุคใหม่และวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

- ๓.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูและเผยแพร่ชนบทยุคใหม่และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓.๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม

ประจำถิ่น ชนบทยุคใหม่และวัฒนธรรมท้องถิ่น

- ๓.๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

- ๔.๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- ๔.๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- ๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๕.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

- ๖.๑ พัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและส่งเสริมกระบวนการประชาสังคม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ คือ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง น่าอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาการศึกษารับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ การให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้เดือดร้อน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๒. ส่งเสริม ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่สืบไป รวมถึงประเพณีวันสำคัญต่างๆ

๓. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปโภค ให้มีมาตรฐาน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๔. แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นเมืองที่มีสภาพแวดล้อมที่สวยงามน่าอยู่อาศัย โดยเฉพาะด้านการรักษาความสะอาด การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล การจัดการบริการด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ

๕. จัดระบบการบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงระบบงานให้มีความทันสมัย พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมต่อการให้บริการประชาชน การเตรียมความพร้อมในการป้องกันและระงับภัย โดยการเตรียมอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ การสร้างความเข้าใจในการป้องกันอัคคีภัยและภัยต่างๆ

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล

คำเป้าหมาย

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี	การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนากองการท่องเที่ยว	มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการพัฒนาเสริมสร้างเศรษฐกิจพื้นฐานครัวเรือนและชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม	เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนทุกระดับ

๓.๑.๗ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน จัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม เพื่อให้บริการประชาชนในเรื่องต่าง ๆ โดยพัฒนาบุคลากร อุปกรณ์ และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัยรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และเข้าใจในกิจการของท้องถิ่น ให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มีส่วนร่วมในกิจการขององค์กรตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานให้แก่บุคลากรท้องถิ่น ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 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 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเวทีประชาคมในทุกระดับเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด 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 รวมบริหารจัดการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ การสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบ้านเมือง

๒.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในรูปแบบการ
ประชาคม

๓. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

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

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับการศึกษาของเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไปทั้งในและ
นอกระบบ ตามอำนาจขอบเขตที่กฎหมายกำหนดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรวัสดุอุปกรณ์ สื่อการ
เรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน โดยใช้ระบบคุณธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนเป็นพื้นฐาน
ของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว สถาบันทางศาสนา สถาบันทาง
การศึกษา และสถาบันทางสังคมพร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบเครือข่ายของท้องถิ่น

๓.๒ สนับสนุนการศึกษา อบรมประชาชน ส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชนให้ได้รับโอกาสใน
การศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยี
สารสนเทศ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและสถาบันทางศาสนาให้เป็นแหล่ง
เรียนรู้และสืบทอดวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การสร้างองค์ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นให้ชุมชนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาพื้นบ้านแก่เด็กและเยาวชน
การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการ
ดำเนินงานด้านต่างๆ จัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ
ในชุมชน

๔. นโยบายการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะให้บริการประชาชนทุกระดับ และให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้
มีการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประสานความ
ร่วมมือทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่าย ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดความผาสุกและเกิดความ
มั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ พัฒนาระบบรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ชุมชน พัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัคร อปพร.
ผู้นำชุมชน ประสานความร่วมมือชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้านและ
ชุมชน

๔.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหายาอาชญากรรมโดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วมจัดตั้ง
ศูนย์ประสานงานการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๓ การจัดทำให้มีเครื่องมือใช้ในการดับเพลิง การป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยให้มีมาตรฐานครบถ้วนส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ราษฎร สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

๔.๔ การจัดทำระบบข้อมูลชุมชน ในการสำรวจสภาพพื้นที่ การอยู่อาศัยของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แผนการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน และการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเพื่อเอาชณะยาเสพติดอย่างจริงจัง

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 พัฒนาระบบราชการในการผลิตและพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ชุมชน พร้อมทั้งพัฒนาแหล่งการตลาดเพื่อรองรับการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพแก่เกษตรกรในการเพิ่มผลผลิตสนับสนุนสินค้าภาคเกษตรและอุตสาหกรรมควบคู่กับพัฒนาเมืองให้น่าอยู่และปลอดภัย เพื่อสร้างความมั่นใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการด้านบริการ และดำเนินการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยพื้นฐานเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทุกด้านอย่างมีระบบ

๖. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างมีระบบเร่งรัดพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการสาธารณะทุกด้านให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สนองต่อการพัฒนาศักยภาพและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของเมือง อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความสะดวกในการดำรงชีวิต การคมนาคมสัญจรไปมาและการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๖.๑ เร่งพัฒนาเครือข่ายระบบโครงสร้างพื้นฐานของหมู่บ้านและเชื่อมโยงกับทุกตำบลให้มีความสะดวกสบายปลอดภัยทั้งด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้คุณภาพมีมาตรฐานรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ

๖.๒ การพัฒนาระบบผังเมือง การควบคุมอาคาร ระบบการจราจร ถนนเลีย้งเมือง ถนนสายหลัก สะพาน ท่อระบายน้ำ ระบบประปา การบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ พร้อมปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านและชุมชนให้ครบทุกพื้นที่

๗. นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในการปรับปรุงบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

สิ่งแวดล้อม พัฒนาบ้านเมืองให้น่าอยู่อาศัย มีทรัพยากรธรรมชาติที่พอเพียงเหมาะสมต่อการนำมาใช้ประโยชน์ภายใต้การรักษาความสมดุลของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๗.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ การป้องกันการทำลาย การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๓ พัฒนาสิ่งแวดล้อมโดยการบริหารจัดการสนับสนุนระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๗.๔ รณรงค์การขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืชเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
- ๗.๕ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและเพื่อการเกษตร ปรับปรุงพัฒนาพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์ให้เกิดการใช้น้ำอย่างมีระบบ สร้างความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การอนุรักษ์แหล่งเรียนรู้ โบราณสถาน ป่าไม้ ภายใต้จิตสำนึก และรับผิดชอบในสิ่งแวดล้อมโดยทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านหมอกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.๑ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม ๑.๒ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน ๑.๓ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและเศรษฐกิจ ๑.๕ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของชุมชน ๑.๖ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	- กองสวัสดิการสังคม - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองช่าง - กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๒.๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๒.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม	- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๓.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓.๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่นขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ๓.๓ ส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๔ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- กองการศึกษา - สำนักปลัดเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี	๔.๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ บุคลากรของท้องถิ่น ๔.๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร ๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและ กระบวนการประชาคมสังคม	- สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา - กองสวัสดิการสังคม - หน่วยตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	๕.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน	- กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม	๖.๑ พัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และ การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขและส่งเสริมกระบวนการ ประชาสังคม	- สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ

สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑. สำนักปลัดเทศบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<p>-ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานด้านงานบริหารทั่วไป งาน สนับสนุน งานเลขานุการ งานนโยบายและแผน งานทะเบียน ราษฎร</p> <p>-ควบคุมดูแลการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ข้อบัญญัติงบประมาณเพิ่มเติม และการโอนเปลี่ยนระบบ งบประมาณรายจ่าย</p> <p>-ควบคุมดูแลงานนิติกร งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียนราษฎร งานธุรการ</p> <p>-ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัด</p>	<p>หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>	<p>หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - การจัดทำแผนดำเนินงาน - การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาล - การจัดทำโครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ - การจัดทำแผนชุมชน - การจัดทำโครงการฝึกอบรมหรือประชาคม 	<p>นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน</p>	<p>นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน</p>
<ul style="list-style-type: none"> -จัดทำเอกสาร บทความ และรายงานต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่ -ให้บริการข้อมูลการประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ -ดำเนินงานกระจายเสียงประชาสัมพันธ์ -การจัดทำและลงข้อมูลเว็บไซต์ 	<p>นักประชาสัมพันธ์</p>	<p>นักประชาสัมพันธ์</p>
<ul style="list-style-type: none"> -การบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง -การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ -การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก -งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง และอัตราค่าจ้าง -งานประเมินผลการทำงานประจำปี -งานทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง -งานพัฒนาบุคลากร -งานขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา 	<p>หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>นักทรัพยากรบุคคล</p>

-งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ -งานการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่น ๆ		
--	--	--

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-งานการดำเนินการทางวินัย -งานเสริมสร้างและพัฒนาวินัย -งานการพิจารณาการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ -งานคดีปกครอง -งานหาหรือซื้อกฎหมาย -งานการดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง -งานความรับผิดชอบทางละเมิด -งานตรวจร่างนิติกรรมสัญญา -งานบังคับคดีตามคำพิพากษา -งานเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่	รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นิติกร
-ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่าง ๆ -จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ -จัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูล -จัดทำเอกสารประชุมสภาเทศบาล -อำนวยความสะดวกในการประชุม และประชาชนที่มาติดต่อราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
-ดำเนินการงานทะเบียนราษฎร์ -จัดทำทะเบียนผู้มีสิทธิเลือกตั้งและบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง -รวบรวม และจัดเก็บข้อมูล เอกสาร หลักฐาน และรายงานต่างๆ เกี่ยวกับงานทะเบียน -จัดทำฐานข้อมูลงานทะเบียน -ให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้านทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน
-ดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ดำเนินการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่นๆ -ตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ -ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน -ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือตลอดจนเผยแพร่ประชาชนสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์ พนักงานดับเพลิง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์ พนักงานดับเพลิง

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบงานส่วนใหญ่สะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบแต่มีงานการเจ้าหน้าที่ ,งานนิติกร, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรจะมีเจ้าหน้าที่ตามสายงานรับผิดชอบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๒. กองคลัง

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<ul style="list-style-type: none"> -ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ด้านงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานการจัดเก็บรายได้และงานการพัสดุ -ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน - ควบคุมดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานการจัดการเงินกู้ งานรับรองสิทธิ งานเบิกเงินงบประมาณ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานการเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานแทนตัวเงิน 	<p>ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้</p>	<p>ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้</p>
<ul style="list-style-type: none"> -จัดทำบัญชีเอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงินทั้งเงินในและนอกงบประมาณ -การควบคุมและตรวจสอบงบประมาณคงเหลือ -รวบรวมข้อมูลและรายงานการเงิน -การบันทึกข้อมูลในระบบ e-plan/e-laas -จัดทำใบสำคัญสรุบบำเหน็จเงิน -จัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน -การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญ คู่จ่าย -จัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน -ควบคุมและตรวจสอบ การรับเงินการเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน -จัดทำหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย -จัดทำและตรวจสอบรายละเอียดการหักภาษี ณ ที่จ่าย 	<p>นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง</p>	<p>นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง</p>
<ul style="list-style-type: none"> -ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่าง ๆ -จัดทำเอกสารเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้และงานทะเบียนพาณิชย์พร้อมรายงานข้อมูล -งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองคลัง 	<p>เจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ</p>
<ul style="list-style-type: none"> -งานการจัดซื้อจัดจ้าง -งานจัดทำทะเบียนพัสดุ -งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุ -งานจำหน่ายพัสดุ 	<p>เจ้าพนักงานพัสดุ</p>	<p>เจ้าพนักงานพัสดุ</p>

-งานจัดทำรายงานพัสดุดคงเหลือประจำปี -งานจัดทำทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา -งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี		
---	--	--

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-ปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ -จัดทำรายงานเกี่ยวกับรายได้ -ปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง -จัดทำระบบฐานข้อมูลและบันทึกข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียน ทรัพย์สิน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้
-ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำและการปรับข้อมูลทะเบียน ทรัพย์สิน (ผ.ท.๔) ทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) ทั้งในส่วน ของข้อมูลที่เป็นแผ่น แฟ้ม สมุดทะเบียน และในส่วนของข้อมูลที่ บันทึกไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ ปรับปรุงแก้ไขและเก็บรักษา เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียน ทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานส่วนใหญ่ที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่มีงานเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ที่ควรจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. กองช่าง

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ด้านงานช่าง งานวิศวกรรม หรืองานสถาปัตยกรรม -มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ คิดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน -ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม แผนงาน/โครงการ หรือแผนปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายการโยธา
-ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่งหนังสือ การ ลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึก ข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่าง ๆ -งานจัดทำเอกสารการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือ เคลื่อนย้ายอาคาร -งานจัดทำเอกสารการออกหนังสือรับรองสิ่งปลูกสร้างบนที่ดินที่ อยู่ในเขตเทศบาล	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
-งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ โครงการก่อสร้าง ต่าง ๆ -งานควบคุมงานก่อสร้างโครงการ -งานประมาณราคาค่าก่อสร้างโครงการต่างๆ	นายช่างโยธา	วิศวกรรมโยธา นายช่างโยธา

-ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับงานโยธา - งานวิศวกรรมโยธา		
-งานสาธารณสุขภาค -งานปรับปรุงภูมิทัศน์ -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา คนงาน	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา คนงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานส่วนใหญ่ที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่มีงานวิศวกรรมโยธา ที่ควรจะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน -วางแผนการให้บริการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข และควบคุมดูแลการให้บริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหลาย ๆ ด้าน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
-ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ ได้แก่ การรับ-ส่ง หนังสือ การลงทะเบียนรับหนังสือ การร่างโต้ตอบ หนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และการพิมพ์เอกสาร จดหมาย และหนังสือราชการต่าง ๆ -จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ -จัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูล -อำนวยความสะดวกในการประชุม และประชาชนที่มาติดต่อราชการ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
-ให้บริการทางสาธารณสุข ได้แก่ การบริการออกตรวจสุขภาพร่างกาย การให้คำแนะนำช่วยเหลือสงเคราะห์ การให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่ผู้ป่วยหรือประชาชนทั่วไป การให้ความรู้ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก การสุขาภิบาล การควบคุมป้องกันโรค -ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม -สำรวจ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานสถิติ -ให้บริการเยี่ยมเยียนประชาชนตามชุมชนต่าง ๆ -จัดทำโครงการในงานส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เช่น การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อตามฤดูกาล -จัดฝึกอบรมและทบทวนความรู้ในงานส่งเสริมสุขภาพ แก่อาสาสมัครสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข คนงาน คนงานประจำรถขยะ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข คนงาน คนงานประจำรถขยะ

-ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ ด้านสาธารณสุขเบื้องต้นแก่ประชาชน		
--	--	--

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว

๕. กองการศึกษา

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
-การวางแผน โครงการ หรือแผนปฏิบัติงานด้านการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ งานพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น -ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ -ควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
-งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	เจ้าพนักงานธุรการ กองสวัสดิการสังคม	นักวิชาการศึกษา
งานการศึกษาปฐมวัย ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ -ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน -การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	ครู	ครู

ผลการวิเคราะห์พบว่าลักษณะงาน ภารกิจ ในกองการศึกษาขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจากตามโครงสร้างกองการศึกษาปัจจุบัน มีแต่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ครู ซึ่งไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

๖. กองสวัสดิการสังคม

หน้าที่ความรับผิดชอบ	สายงานที่รับผิดชอบ (ปัจจุบัน)	สายงานที่รับผิดชอบ (ที่เหมาะสม)
<p>-การวางแผน โครงการ หรือแผนปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน หรืองานต่าง ๆ</p> <p>-ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ</p> <p>-มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขและควบคุมการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน งานนันทนาการชุมชน งานขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น</p>	<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน</p>	<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>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</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>

ผลการวิเคราะห์พบว่าในสายงานปัจจุบันมีสายงานที่รับผิดชอบสะดวกต่อการบริหารจัดการตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน 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 เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่าง น้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่ มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลบ้านหมอ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญ เฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่ สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย ได้

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

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เปรียบเทียบระหว่าง เทศบาลตำบลบ้านหมอ กับเทศบาลตำบลบางโขมด

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลบ้านหมอ	เทศบาลตำบลบางโขมด
๑	ประเภทของเทศบาล	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ
๒	เนื้อที่	๑.๕ ตารางกิโลเมตร	๓๐.๗๕ ตารางกิโลเมตร
๓	โครงสร้างเทศบาล	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง รองปลัดเทศบาล ระดับต้น	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง รองปลัดเทศบาล ระดับต้น
๔	จำนวนส่วนราชการ	๗ ส่วนราชการ	๖ ส่วนราชการ
๕	อัตรากำลังข้าราชการ	๓๔ อัตรากำลัง	๒๒ อัตรากำลัง
	- สำนักปลัดเทศบาล	๗ อัตรากำลัง	๖ อัตรากำลัง
	- กองคลัง	๗ อัตรากำลัง	๕ อัตรากำลัง
	- กองช่าง	๖ อัตรากำลัง	๓ อัตรากำลัง
	- กองสาธารณสุขฯ	๔ อัตรากำลัง	๓ อัตรากำลัง
	- กองการศึกษา	๕ อัตรากำลัง	๓ อัตรากำลัง
	- กองสวัสดิการสังคม	๔ อัตรากำลัง	๑ อัตรากำลัง
	- หน่วยตรวจสอบภายใน	๑ อัตรากำลัง	๑ อัตรากำลัง
๖	อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ	๔ อัตรากำลัง	๐ อัตรากำลัง
	- สำนักปลัดเทศบาล	๒ อัตรากำลัง	
	- กองคลัง	๑ อัตรากำลัง	
	- กองช่าง	๑ อัตรากำลัง	
๗	อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรากำลัง	๑๒ อัตรากำลัง
	- สำนักปลัดเทศบาล	-	๖ อัตรากำลัง
	- กองคลัง	-	๒ อัตรากำลัง
	- กองช่าง	-	๑ อัตรากำลัง
	- กองสาธารณสุขฯ	-	๑ อัตรากำลัง
	- กองการศึกษา	๑ อัตรากำลัง	๒ อัตรากำลัง
	- กองสวัสดิการสังคม	๑ อัตรากำลัง	-
๘	อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒ อัตรากำลัง	๒๗ อัตรากำลัง
	- สำนักปลัดเทศบาล	๓ อัตรากำลัง	๘ อัตรากำลัง
	- กองคลัง	๑ อัตรากำลัง	๑ อัตรากำลัง
	- กองช่าง	๒ อัตรากำลัง	๘ อัตรากำลัง
	- กองสาธารณสุขฯ	๕ อัตรากำลัง	๑๐ อัตรากำลัง
	- กองการศึกษา	๑ อัตรากำลัง	-
	- กองสวัสดิการสังคม	-	-

จากการเปรียบเทียบกำลังระหว่างเทศบาลตำบลบ้านหมอ กับเทศบาลตำบลบางโขมด ซึ่งมีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ของเทศบาลตำบลบ้านหมอจะมีตำแหน่งในสายงานบริหารมากกว่าเทศบาลตำบลบางโขมด ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีบางกองที่ยังขาดตำแหน่งที่มีความสำคัญ จึงต้องมีการปรับเกลี้ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง เพื่อให้ภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ เทศบาลตำบลบ้านหมอมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. การคมนาคม	ถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนทางแยกต่างๆ ซึ่งมองไม่เห็นทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้งและไม่สะดวกในการสัญจรไปมา	ติดตั้งกระจกโค้งจราจรบริเวณถนนตามทางแยกในหมู่บ้านต่างๆ ให้ครบทุกหมู่บ้านเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและทำให้สามารถมองเห็นยานพาหนะที่วิ่งสวนมาได้อย่างถูกต้อง	สามารถป้องกันและลดอุบัติเหตุในชุมชนได้ทำให้ได้รับความสะดวกปลอดภัยในการสัญจรไปมามากขึ้น
๒. ปรับปรุงไร้สายและเพิ่มลำโพงในการกระจายเสียง	ประชาชนในหมู่บ้านไม่ได้ยินข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์ของทางหน่วยราชการเพราะเนื่องจากเสียงไร้สายยังไม่ชัดเจน	ปรับปรุงเสียงไร้สายและเพิ่มลำโพงในการกระจายเสียงในหมู่บ้านต่างๆ และพร้อมที่จะใช้งานได้	ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึงและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
๓. ก่อสร้างท่อระบายน้ำ	มีการสร้างอาคารบ้านเรือนเพิ่มขึ้นซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสียไม่ดีและทำให้น้ำท่วมขังเวลาฝนตก	ก่อสร้างท่อระบายน้ำบริเวณที่น้ำท่วมขังเพื่อให้มีการระบายน้ำได้ดีขึ้นและป้องกันไม่ให้น้ำท่วมขังเวลาฝนตก	เพื่อช่วยลดปัญหาน้ำท่วมขังบ้านเรือนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมขัง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๔.ปรับปรุงถนน	-ถนนภายในชุมชนเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมไม่สะดวกและทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อย	-ปรับปรุงถนนในชุมชนที่เป็นหลุมเป็นบ่อให้ได้มาตรฐานและให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและได้รับความปลอดภัยในการคมนาคมมากยิ่งขึ้น	-ประชาชนได้รับความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้นในการสัญจรไปมา
๕.ก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์	-ประชาชนขาดสถานที่ในการจัดทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนจะต้องมาใช้สถานที่ราชการ	-ก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์ในชุมชนเพื่อใช้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ให้กับประชาชน	-สามารถใช้เป็นศูนย์กลางรองรับประชาชนที่ได้รับผลกระทบในด้านต่างๆ ให้มีงานทำและมีรายได้เพิ่ม
๖.ขุดลอกคลอง	-คลองมีสภาพตื้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้นานักเพราะมีวัชพืชปกคลุมหนาแน่นเป็นเหตุให้เกิดตะกอนและเศษสิ่งของต่างๆ	-ขุดลอกคลองเพื่อกำจัดวัชพืชและสิ่งกีดขวางออกจากคูคลอง	-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	-การแพร่ระบาดของสารเสพติดมีมากขึ้นในกลุ่มเด็ก	-ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนเพื่อให้เด็ก	-เด็กและเยาวชนรู้ถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น

	และเยาวชน	และเยาวชนได้รู้เท่าทันถึงพิษภัยของยาเสพติดมากขึ้น	สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ
--	-----------	---	-------------------------------

๔.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๔.๔ ด้านการท่องเที่ยว

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

๔.๕ ด้านสาธารณสุข

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ/แนวทางการแก้ไขปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ป้องกันควบคุมกำเนิดและฉีดวัคซีนสุนัขและแมว	-สุนัขและแมวมีจำนวนเพิ่มขึ้นเกิดความต้องการที่จะเลี้ยงได้จึงเป็นภาระของเจ้าของและชุมชนเพราะสุนัขและแมวที่เกิดมาเริ่มออกหากินอยู่นอกบ้านและกลายมาเป็นสุนัขและแมวจรจัด	-ป้องกันควบคุมกำเนิดและฉีดวัคซีนสุนัขและแมวเพื่อเป็นการป้องกันและควบคุมจำนวนสุนัขและแมวตามความสามารถที่จะเลี้ยงดูได้	-สามารถช่วยลดปัญหาการแพร่ระบาดของสุนัขและแมวจรจัดทางอ้อมได้โดยการคุมกำเนิดและฉีดวัคซีนให้กับสุนัขและแมว
๒. ป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า	-โรคพิษสุนัขบ้าเป็นโรคติดต่อจากสัตว์มาสู่คนที่มีความรุนแรงมากและผู้ป่วยต้องเสียชีวิตทุกราย	-ป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าเพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น	-สามารถควบคุมป้องกันระงับและลดความเสี่ยงของโรคพิษสุนัขบ้าลงได้
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. ฝึกอบรมประชาธิปไตยให้กับประชาชน	-ประชาชนยังขาดความรู้ในเรื่องของประชาธิปไตยที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน	-ฝึกอบรมประชาธิปไตยให้กับประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้าง	-เป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านหมอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านหมอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้น สร้างเสริมให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านหมอยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน เด็กปฐมวัย และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยการปลูกสิ่งที่กิน กินสิ่งที่ปลูก เหลือจำหน่ายเป็นรายได้เสริม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการเทศบาลตำบลบ้านหมอกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

บทวิเคราะห์กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

ภารกิจ ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจ	หน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมาย	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ(มาตรา ๑๖(๒) มาตรา ๕๐(๒)) (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕)) (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)) (๕) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗)) (๖) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))	- กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)มาตรา ๕๐(๖)) (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔)) (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๘)) (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓)) (๕) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗)) (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์(มาตรา ๑๖(๒๒)) (๘) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖(๖))	-กองการศึกษา -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน(มาตรา ๕๐(๑)) (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙)) (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภัย (มาตรา ๑๖(๓๐))	-สำนักปลัดเทศบาล -กองช่าง -กองสวัสดิการสังคม

	(๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕)) (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๑๒))	
--	--	--

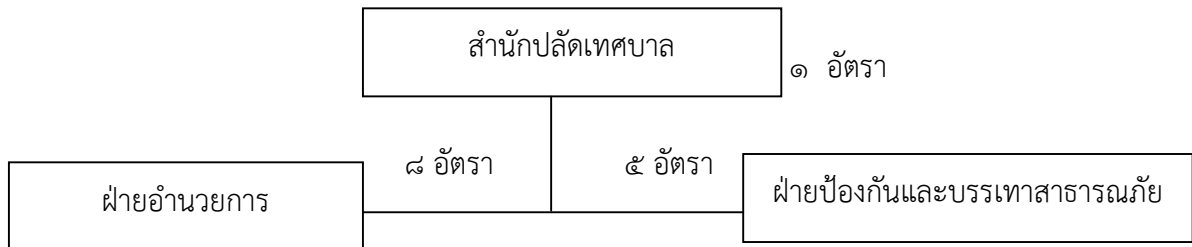
ภารกิจ	หน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมาย	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและ การท่องเที่ยว	(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง(มาตรา ๑๖(๑)) (๒) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)) (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว(มาตรา ๑๖(๘)) (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))	-สำนักปลัดเทศบาล -กองคลัง -กองการศึกษา -กองสวัสดิการสังคม
๕.ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๑๔)) (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ(มาตรา ๑๖(๑๓)) (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ(มาตรา ๑๖(๒๗)) (๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))	-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, -กองช่าง
๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	(๑) การจัดการศึกษา(มาตรา ๑๖(๙)) (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๑) มาตรา ๕๐(๘))	-สำนักปลัดเทศบาล -กองการศึกษา
๗.ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการ ปฏิบัติการกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๑๕)) (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๖)) (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙))	-สำนักปลัดเทศบาล -กองคลัง -กองช่าง -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองการศึกษา -กองสวัสดิการสังคม -หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

๑. สำนักปลัดเทศบาล



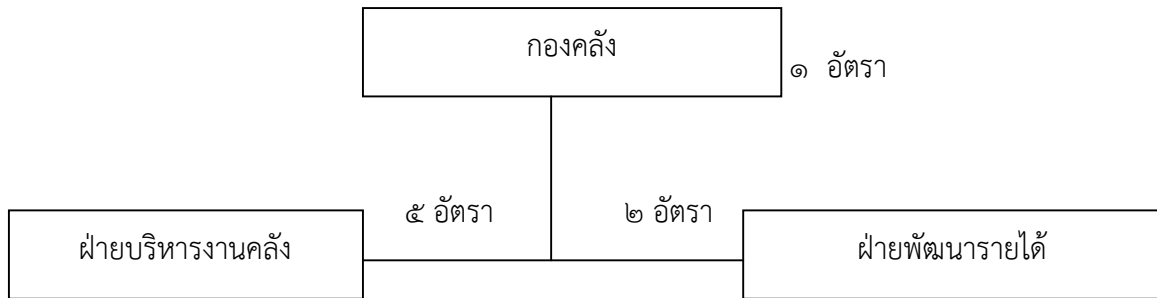
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
- ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว - ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของสำนักปลัด
- ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของ งานการ

<p>- ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>		<p>เจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารงานทั่วไป งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์</p>
--	--	--

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
<p>-ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p>	<p>ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ</p> <p>(กำหนดเพิ่ม)</p>	<p>ปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>- ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</p> <p>- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ</p>	<p>ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>- ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</p> <p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ</p>	<p>ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p>	<p>ปฏิบัติงานด้านงานทะเบียน ตามแนวทางแบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p>	<p>ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูลหรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>-ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>พนักงานขับรถยนต์</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p>	<p>ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ดังกล่าว หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p>	<p>ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูลหรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

๒. กองคลัง



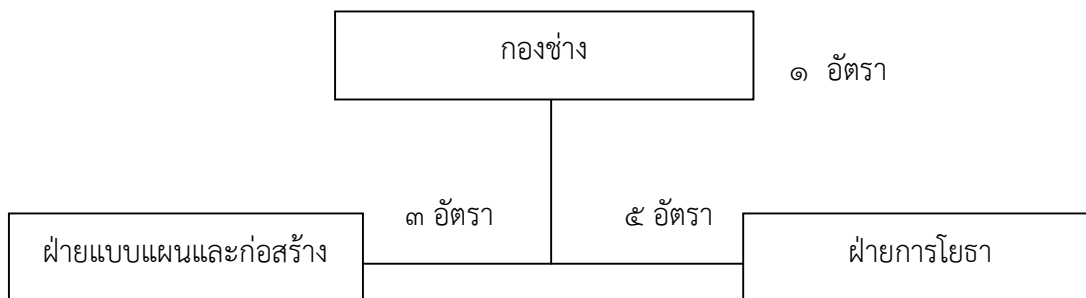
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับเงิน การเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานการณ์การเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดังนี้

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มี ลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาใน งานด้านการคลัง
-ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงิน และบัญชี งานระเบียบการคลัง งานสถิติการคลัง งานธุรการ
-ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์ และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการเงิน การคลัง เพื่อพิจารณา วางหลักเกณฑ์ปรับปรุงวิธีการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการรับการจ่าย การกู้ยืมและการยืมเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดเงินปี การกันเงินไว้จ่ายเหลือปี และการขายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่นๆ เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูลหรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับแนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแท่งจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน ลูกจ้างประจำ	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำและการปรับข้อมูล ทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.๔) ทะเบียนคุมผู้ชำระ ภาษี (ผ.ท.๕) ทั้งในส่วนของข้อมูลที่เป็นแผ่น แฟ้ม สมุดทะเบียน และในส่วนของข้อมูลที่บันทึกไว้ใน เครื่องคอมพิวเตอร์ ภายใต้การควบคุมอย่าง ใกล้ชิด ปรับปรุงแก้ไขและเก็บรักษาเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สินหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

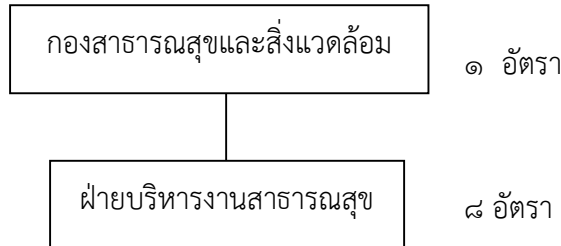


มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดังนี้

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มี ลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานช่าง
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานออกแบบและเขียนแบบ งาน สถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานวิศวกรรม งาน ตุรกร
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล งานจัดสถานที่และการ ไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมและตรวจสอบบำบัด น้ำเสีย
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่าง ก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยาก เกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา กาคำนวณ แบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้าน ช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่าง โยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่ เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
-ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานตุรกร ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานด้านตุรกร สารบรรณ บันทึกข้อมูล หรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย
-ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา ลูกจ้างประจำ	ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ตลอดจนบำรุงรักษา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของ เครื่องจักรกลขนาดเบาชนิดใดชนิดหนึ่ง

-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
--	--	--

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



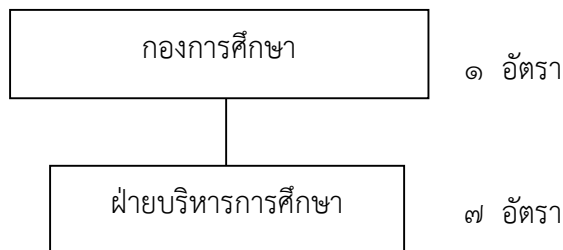
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพิบาล ในสถานประกอบการ งานสุขภาพิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานกฎหมายสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดังนี้

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานสุขภาพิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานวางแผนสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล งานธุรการ งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/	ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ตามแนวทาง

-ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ชำนาญงาน	แบบอย่าง ชัดเจน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้ การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย
--	----------	---

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล หรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ชัดเจน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย

๕. กองการศึกษา

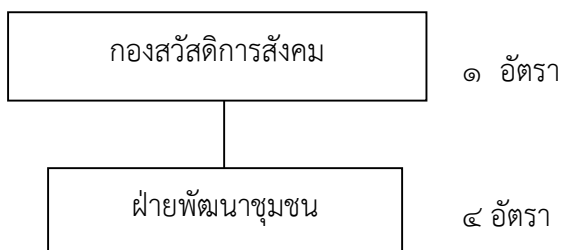


มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานห้องสมุด งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการ กีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มี ลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานบริหารงานการศึกษา

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแล รับผิดชอบงานธุรการ งานระบบสารสนเทศ งานงบประมาณ งานแผนและโครงการ งานกา เจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งาน การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และ เครือข่ายทางการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและ เยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการ ศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ (กำหนดเพิ่ม)	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตามที่ได้รับ มอบหมาย
-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล หรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย
-ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น -ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ครู	ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การ เรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการ เรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการ ของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม



มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ได้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการวางแผน การส่งเสริมการ ลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและ การรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการวางแผน การส่งเสริมการ ลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ควบคุมดูแลรับผิดชอบการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	ปฏิบัติงานด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูลหรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและกาประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ

งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ	ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	งานในความรับผิดชอบ
-ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านหมอ (โดยเทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis มาวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หรือมีจุดเน้นไปในทิศทาง ได้ดังนี้

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis มาวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หรือมีจุดเน้นไปในทิศทาง ได้ดังนี้

การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส
<p>๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม การพัฒนาอาชีพ และด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒.มีการแบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน</p> <p>๓.มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p> <p>๔.มีงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา</p> <p>๕.มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นเอง</p> <p>๖.ประชาชน ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการดำเนินงานของเทศบาล</p>	<p>๑.ประชาชนขาดอาชีพเสริมทำให้รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ประชาชนขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า</p> <p>๓.ประชาชนขาดความร่วมมือในการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ</p> <p>๔.บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง</p> <p>๕.บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบล</p> <p>๖.ระบบฐานข้อมูลของประชาชนยังไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>๗.อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานเกิดการชำรุดทรุดโทรม</p> <p>๘.ขาดการประสานงานผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรมและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิต และการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน</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 จึงต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนและจากท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง หรือต้องได้รับความยินยอมให้เช่าที่ดินของเอกชนหรือยกที่ดินให้เทศบาลดำเนินการ</p>	<p>๒.พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล</p> <p>๓.รัฐบาลมีนโยบายด้านเศรษฐกิจโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้หลักคุณธรรมกำกับกับการพิจารณาเศรษฐกิจในระบบตลาดเสรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก เศรษฐกิจระบบตลาดและเศรษฐกิจส่วนรวมให้มีส่วนร่วมในการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืนและพอเพียง</p> <p>๔.รัฐบาลมีนโยบายด้านสังคมโดยยึดหลักสังคมเข้มแข็งคนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรม</p>	

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
	<p>๑๒. ประชาชนในเขตเทศบาลบางครอบครัวมีรายได้น้อยหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้เป็นคนพิการ คนชรา ขาดผู้ดูแล เทศบาลต้องเข้าไปช่วยเหลือดูแล</p> <p>๑๓. ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำในเขตเทศบาลมีเศษมูลฝอยต่าง ๆ อยู่ภายในซึ่งเกิดจากการทิ้งขยะมูลฝอยทำให้น้ำไม่สามารถระบายได้สะดวก ในช่วงฤดูฝนจะเกิดปัญหาน้ำท่วมขังบ้านเรือนประชาชน</p> <p>๑๔. แหล่งชุมชนหนาแน่นในเขตเทศบาลบางแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ปัญหาใช้เลือดออกกระบาด ปัญหาการระบายน้ำทิ้งจากอาคารบ้านเรือน</p> <p>๑๕. การให้บริการสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น งานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพประชาชนขาดความรู้ด้านสุขภาพอนามัยที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ</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. มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านคลองชลประทานชยันต-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 ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</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 ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. วัดยังขาดความร่วมมือในการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมให้กับเด็กและเยาวชนในชุมชน</p>	<p>๑. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ประชาชน ชุมชน มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. มีการอนุรักษ์ประเพณีและสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p>๑. ความทันสมัยของกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกฐานทางวัฒนธรรมที่เป็นอยู่</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. นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</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. เกิดปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว</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.ประชาชนสามารถเข้ามตรวจสอบการบริหารงานของภาครัฐได้มากขึ้น</p>	<p>๑.ประชาชนไม่มีความรู้และทักษะในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ</p>

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านหมอโดยภาพรวม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒. มีบุคลากรเพียงพอและมีความรู้ความสามารถรวมถึงมีเครื่องมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและทันสมัย</p> <p>๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด</p> <p>๔. มีเอกลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาและสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว</p>	<p>๑. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหามลภาวะต่อสุขภาพของประชาชน</p> <p>๒. บุคลากรท้องถิ่นยังขาดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนรวมกลุ่มและพัฒนาฝีมือฝึกออาชีพ</p> <p>๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณเพื่อบริหารงานและการพัฒนาได้ครอบคลุมการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน</p> <p>๔. ขาดการประสานงานและการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา</p> <p>๕. เทศบาลตำบลบ้านหมอยังไม่มีการจัดวางผังเมืองเฉพาะ ขาดการวางแผน และการจัดโซนเพื่อรองรับการขยายตัว</p>	<p>๑. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง และมีระบบบริหารจัดการที่ดี</p> <p>๓. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณทั้งหมดมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก</p> <p>๓. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ปัญหาการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมทำให้ไม่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรม พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๕. วิกฤติโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อการค้ารังซีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๕. เป็นแหล่งผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น เช่น คุกกี้ผักหวาน คุกกี้ทานตะวัน คุกกี้งาดำ คุกกี้กระเจี๊ยบ ข้าวเกรียบผักหวาน ดอกไม้จัน พวงหรีด</p> <p>๖. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง</p> <p>๗. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง</p>		<p>๕. นโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล</p> <p>๖. นโยบายรัฐบาลด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่จะฟื้นฟูและสืบสานคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรมไทย</p>	<p>2009 H1 N1 โรคไข้หวัดนก โรคไข้เลือดออกสายพันธุ์ใหม่ คุณภาพสุขภาวะของประชาชน</p> <p>๗. เสถียรภาพของรัฐบาลไม่มั่นคง และนโยบายรัฐบาลไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๘. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจถ่ายโอนสามารถประกาศใช้ได้ทันเวลาส่งผลต่อการดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอน</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านหมอจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านหมอ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

- (๑) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
- (๒) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านหมอ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาลและกองการศึกษา จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านหมอดังกล่าว จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานกรรมาธิการ	- งานกรรมาธิการ	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์	
๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
- งานวิศวกรรมโยธา	- งานวิศวกรรมโยธา	
๓.๒ ฝ่ายการโยธา	๓.๒ ฝ่ายการโยธา	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานปรับปรุงภูมิทัศน์	- งานปรับปรุงภูมิทัศน์	
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร	- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค	
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
- งานบริหารการศึกษา	- งานบริหารการศึกษา	
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖. กองสวัสดิการสังคม	๖. กองสวัสดิการสังคม	
๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง								
เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว								
และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้								
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙								
ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตรากำลังที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรากำลัง	ว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๗	๑๘	๑๙	-๑	+๑	+๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำถยะ	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/เงินอุดหนุน
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๖	๑๗	๑๗	-	+๑	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๔	๕๖	๕๗	-	+๒	+๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลบ้านหม้อได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๓๗,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๔,๘๔๐	๙๒๙,๗๖๐	๙๕๓,๘๘๐	๙๗๘,๗๒๐	(๖๑,๔๖๐)
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>																			
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
5	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
6	นักประชาสัมพันธ์	ปก/ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
8	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
10	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง/ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>																			
11	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๐,๑๖๐	๓๓๒,๗๖๐	๓๔๕,๗๒๐	(๒๕,๖๗๐)
12	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๓๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
รวม (๑)			๑๒	๙	๔,๓๘๐,๒๔๐	๒๘๘,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	๕๐๖,๑๐๐	๑๖๓,๐๒๐	๑๖๘,๐๖๐	๕,๑๗๔,๓๔๐	๕,๓๓๗,๓๖๐	๕,๕๐๕,๔๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในเชิง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
							(คน)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
13	พนักงานดับเพลิง	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
15	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
16	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ขก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
18	นักวิชาการการคลัง	ปก/ขก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
19	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ขง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
21	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๐,๑๖๐	๓๓๒,๗๖๐	(๒๔,๘๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
22	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวม (๒)		๑๒	๑๐	๓,๔๙๑,๕๒๐	๗๘,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๙๙,๑๒๐	๑๐๒,๐๐๐	๑๐๕,๓๖๐	๓,๖๖๘,๖๔๐	๓,๗๗๐,๖๔๐	๓,๘๗๖,๐๐๐	

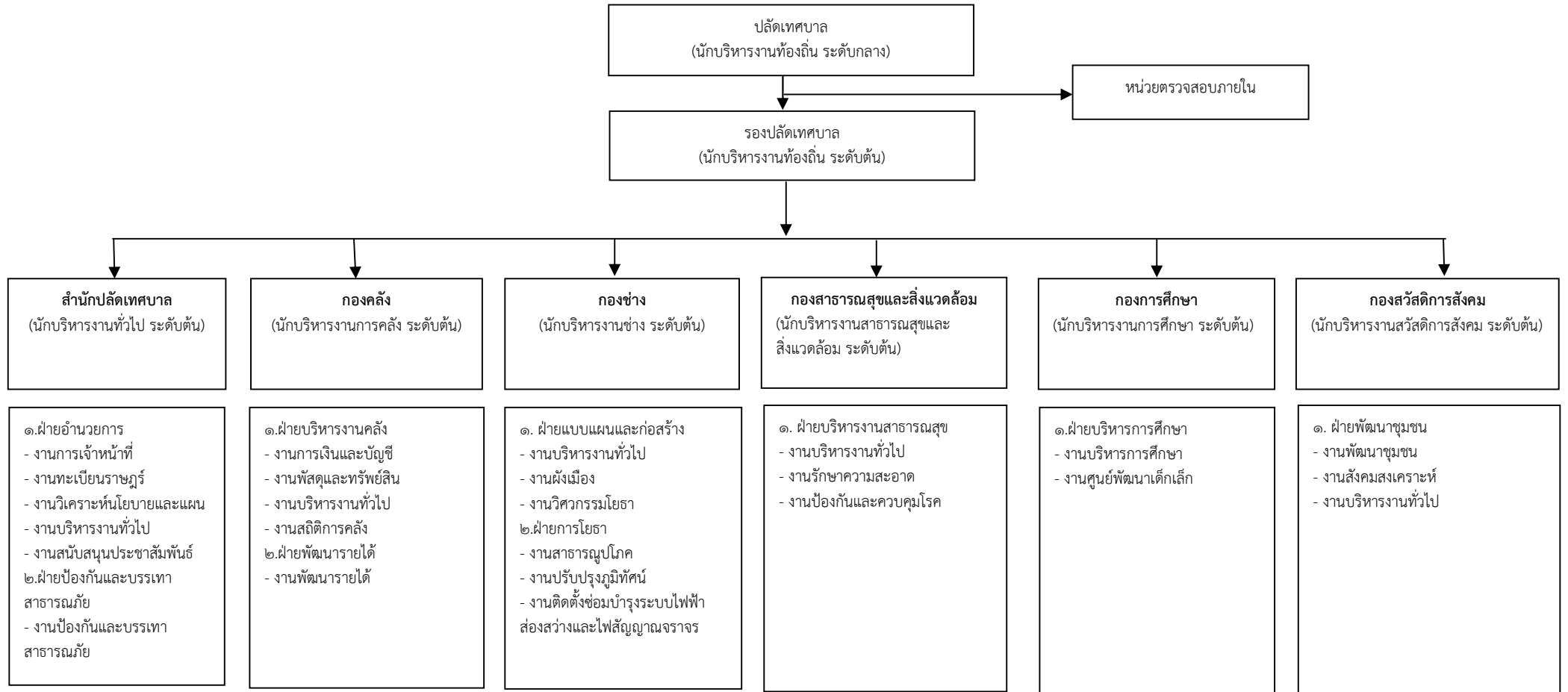
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ												
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙													
																				+			-			+			-		
	กองช่าง																														
23	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)												
24	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม												
25	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม												
26	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)													
27	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	-	+๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม												
28	วิศวกรไฟฟ้า	ปก/ชก.	๑	-	๐	๐	-	-	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม												
29	นายช่างโยธา	ปง/ขง.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม												
	ลูกจ้างประจำ																														
30	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๐,๑๖๐	๓๓๒,๗๖๐	๓๔๕,๗๒๐	(๒๕,๖๗๐)												
	พนักงานจ้าง																														
31	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)												
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																														
32	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม												
33	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม												
34	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม												
35	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง.	๑	๑	๓๒๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)												
	รวม (๓)	-	๑๔	๖	๓,๔๗๓,๒๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๒	๑๓	๑๔	+๑	+๑	+๑	๔๖๗,๑๖๐	๔๗๙,๒๘๐	๔๙๒,๓๖๐	๔,๐๗๘,๓๘๐	๔,๕๕๗,๖๖๐	๕,๐๕๐,๐๒๐													

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
	พนักงานจ้าง																		
36	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
37	คนงานประจำรถยนต์	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-๒	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา																		
38	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
39	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
40	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
41	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
42	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
43	ครู		๓	๓	-	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
44	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
45	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวม (๔)		๑๕	๗	๑,๒๑๙,๒๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๒	๑๓	๑๓	-	+๑	-	๓๘๒,๕๖๐	๓๓๗,๑๔๐	๔๘,๙๖๐	๑,๖๖๑,๗๖๐	๑,๙๙๘,๙๐๐	๒,๐๔๗,๘๖๐	

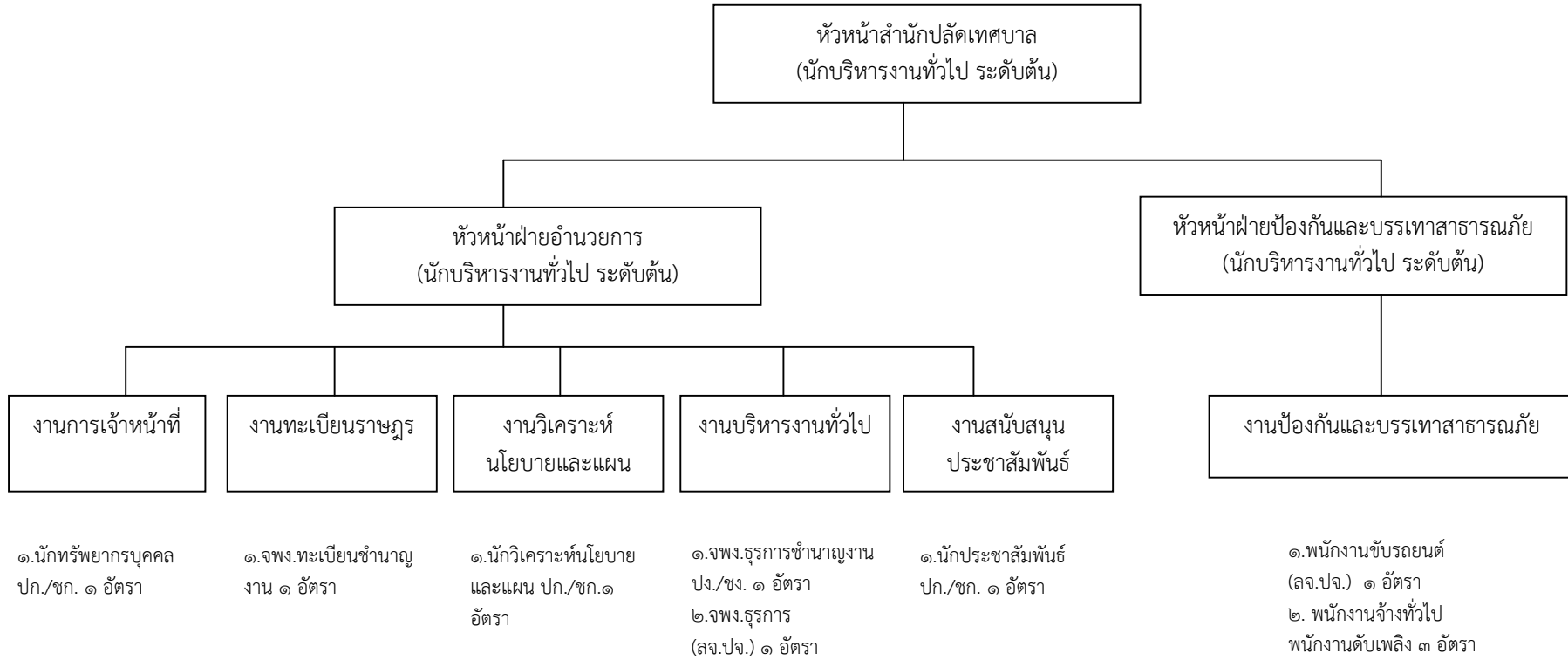
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙											
	กองสวัสดิการสังคม																			
46	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๘๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๘๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)	
47	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
48	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๐๐	(๓๒,๔๕๐)	
49	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)	
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๒๐๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๐๔๐	๒๑๗,๔๔๐	๒๒๖,๒๐๐	(๑๖,๗๕๐)	
51	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
	รวม (๕)		๖	๔	๒,๑๕๓,๑๖๐	๖๐,๐๐๐	๖	๖	๖				๗๕,๑๘๐	๗๖,๑๔๐	๗๖,๙๘๐	๒,๒๒๘,๓๔๐	๒,๓๖๔,๔๘๐	๒,๔๔๑,๔๖๐		
	รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔)+(๕)	-	๕๙	๓๖	๑๔,๗๑๗,๓๔๐	๖๒๔,๐๐๐	๕๔	๕๖	๕๗	-	+๒	+๑	๑,๕๓๐,๑๒๐	๑,๕๕๗,๕๘๐	๘๙๑,๗๒๐	๑๖,๐๒๗,๔๖๐	๑๘,๐๒๙,๐๔๐	๑๘,๙๒๐,๗๖๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๕๑๘,๔๓๑	๑,๖๒๒,๖๑๔	๑,๗๐๒,๘๖๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๘,๓๘๙,๘๙๑	๑๙,๖๕๑,๖๕๔	๒๐,๖๒๓,๖๒๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๘.๔๘	๓๙.๑๖	๓๙.๑๔	
	งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	จำนวน			๔๕,๕๒๐,๑๐๐	บาท														
	งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	จำนวน			๔๗,๗๙๖,๑๐๕	บาท														
	งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	จำนวน			๕๐,๑๘๕,๙๑๐	บาท														
	งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	จำนวน			๕๒,๖๙๕,๒๐๕	บาท														

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

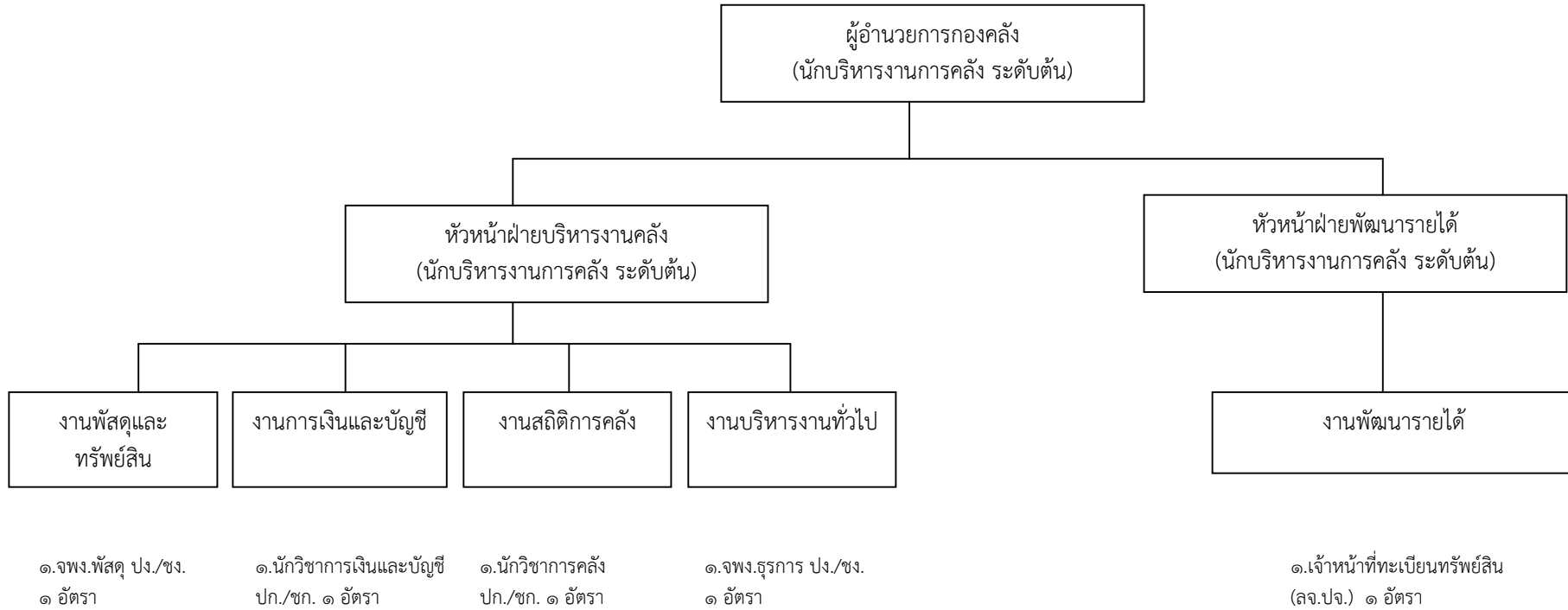


๑. โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



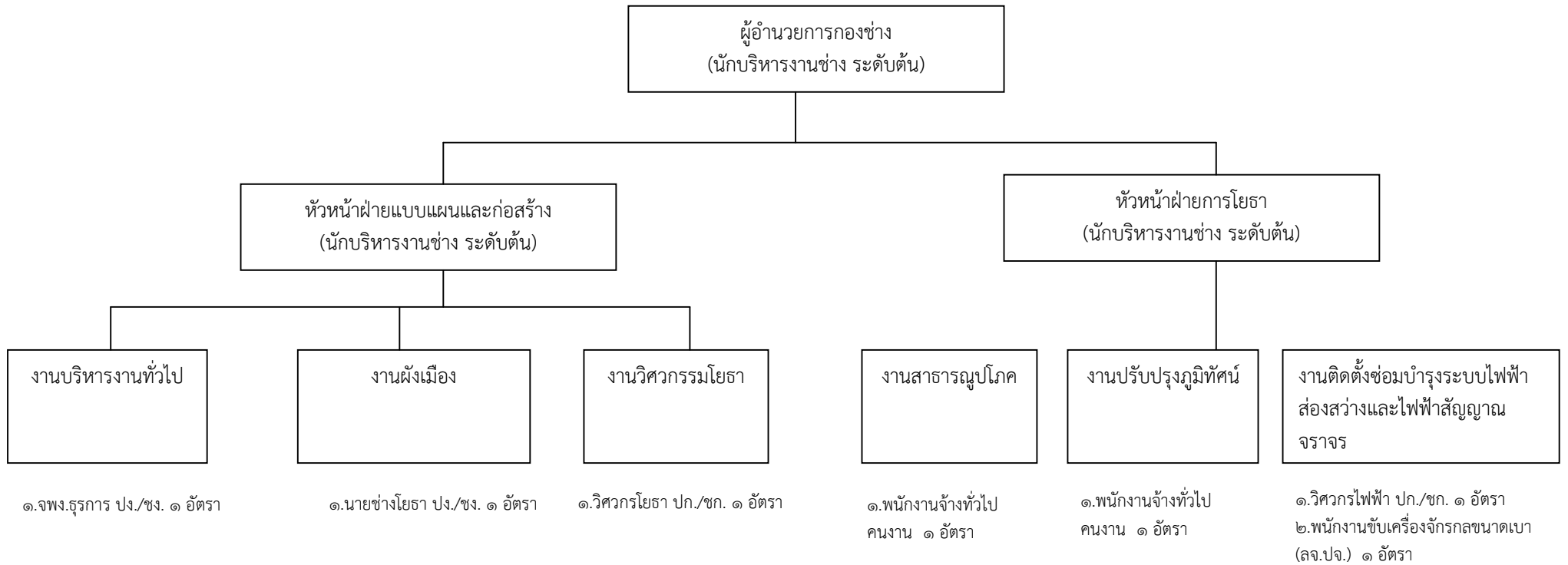
ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๓	-	๒	๒	๓	๑๓

๒. โครงสร้างกองคลัง



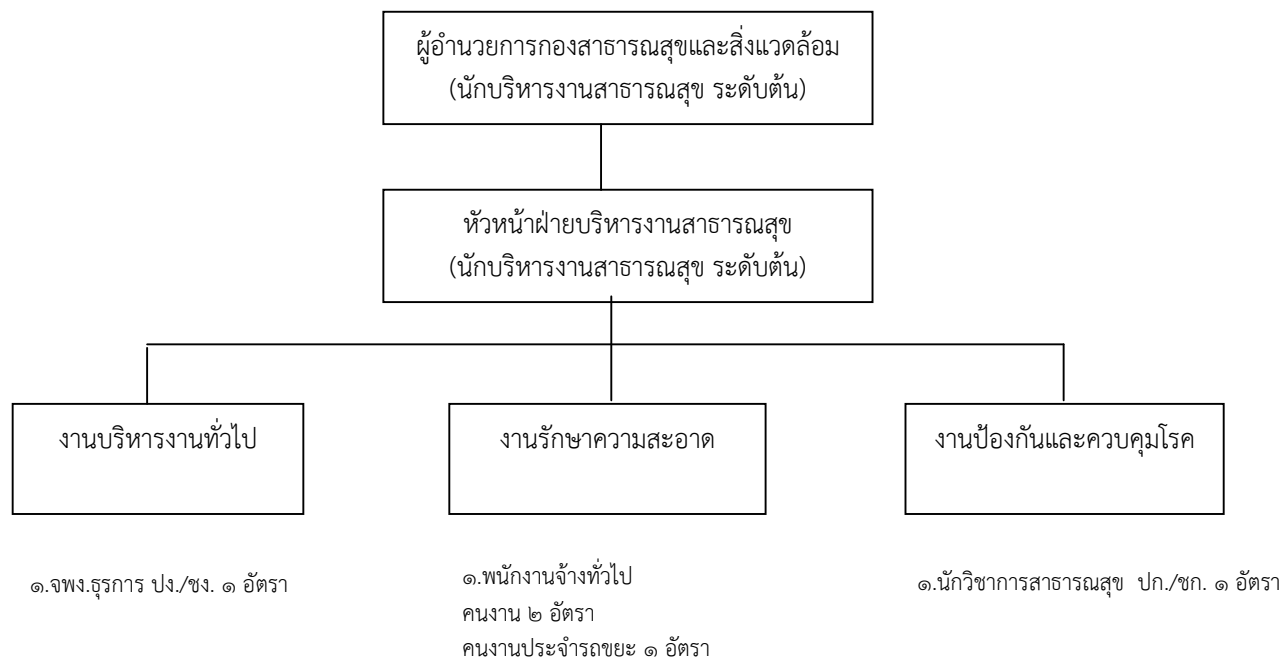
ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๒	-	๒	๑	๑	๙

๓. โครงสร้างกองช่าง



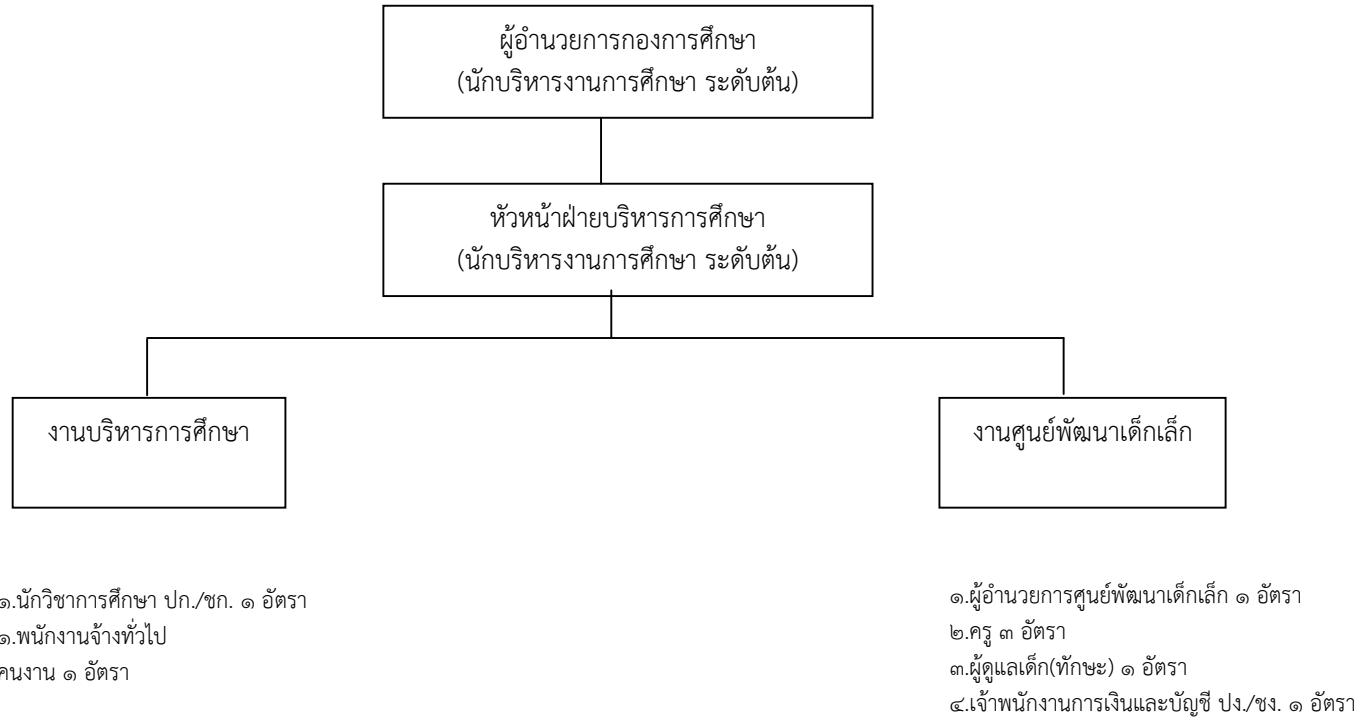
ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	อส.	ปง./ขง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๒	-	๒	๑	๒	๑๐

๔. โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



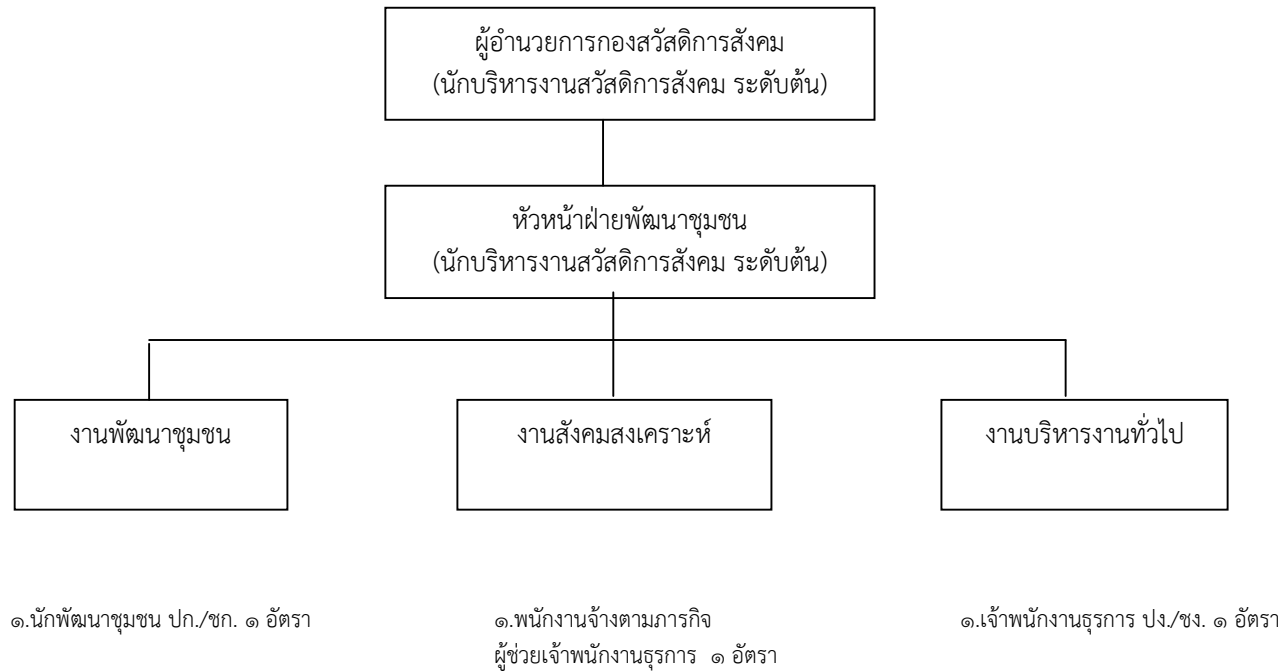
ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	-	๑	-	๓	๗

๕. โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๑	๑	๓	๑	๑	๙

๖. โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	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 สุขสุข	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓๗,๕๒๐ (๖๑,๔๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๙๐๕,๕๒๐
๒	นายนก หนูนักดี	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	น.สกรวิภา ชื่นทองดี	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๔			๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๕	นายพูนศักดิ์ คุชฤทธิ์	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐
๖	นางอังคณา รุ่งคล้าย	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๗	นายณัฐพล ประทุมมาลัย	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘			-	-	-	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

หน่วยงาน สำนักปลัดเทศบาล												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙	นางอัจฉรา พนมสวย	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๐	นายสุเทพ ลิงทะ	ปวส.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง/ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๑๑	นางนิภาภรณ์ เขียวชาญ	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๒	นายสมชาย พึ่งพิงิจ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๑๓	นายสุรินทร์ อุ่นกระมล	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายบุญเรือน เกาหลี	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายกฤษณะ พึ่งพิงิจ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองคลัง												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	น.ส.จิตถนอม กล่อมน้อย	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๑๗			๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๑๘			๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๑๙	น.ส.เพ็ญภา พาทองคำ	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๐	น.ส.ภรภัส สุขโม	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๑	นางอรุณี มุนนี	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๒๒	น.ส.สมทรง ศรีสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๒๓	นายมานิช เฉลิมวัฒน์	ปวช.	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๒๔	นายประนต ชาญสมร		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองช่าง												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายณรงค์ บัวแพ		๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒๖			๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๒๗			๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๒๘			-	-	-	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๙			-	-	-	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวกรไฟฟ้า	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๐	นางสาวรีณี อ่อนสัมฤทธิ์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๓๑			๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๓๒	นายฉลวย ทาทอง	ม.ปลาย	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
พนักงานจ้าง												
๓๓	นายประกิจ บุญมา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายพิทักษ์ สังขะบุษย์	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๕			๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๖			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
๓๗			-	-	-	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๘	น.ส.ชมพูน สัมหวาน	ปวส.	๖๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๓๙	นางเจริญทิพย์ บุญมัน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสายพิน จินานูร์กี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายพดล เมื่อกทอง	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยงาน กองการศึกษา												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๒			๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๓			๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๔		-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๕		-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖		-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางธนธรม์ ปรีดี	ปริญญาตรี	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๘๘,๕๖๐ (๓๒,๓๘๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	นางสุวรรักษ์ พฤกษ์ชิตา	ปริญญาตรี	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๒	ครู	ค.ศ.๑	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๔๔,๐๔๐ (๒๘,๖๗๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นางนฤมล คชเวช	ปริญญาตรี	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๓	ครู	ค.ศ.๑	๖๓๒๐๘๖๖๒๒๕๙๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๖๔,๒๐๐ (๓๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	พนักงานจ้าง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	น.ส.ณัฐรจนา นาคสุทธิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

หน่วยงาน กองสวัสดิการสังคม												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๒	นางวรรณิ์ กล้าอสากิจ	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๕๓			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
๕๔	นางบุษมา ประภาพงษ์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๕๕	นางอรอุมา กาโนมัย พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๕๖	น.ส.ประนินญา เปี่ยมปรีชาชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๐๐๐ (๑๖,๗๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๐๐๐

หน่วยงาน หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๗	น.ส.ภคิณัญญา บุญรัตน์	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภารกิจที่กำหนด เทศบาลตำบลบ้านหมอ จึงได้กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 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 และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๕. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้านได้แก่

๖.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๖.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีดงานด้านช่าง

๖.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๖.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๖.๕ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสงบสุข

๗. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

จากการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นที่คาดหวังได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมด้วยความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสนองนโยบายคณะผู้บริหาร ความต้องการของประชาชนได้ ภายใต้กฎระเบียบข้อกฎหมายและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านหมอ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย