



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบางพลับ
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลบางพลับ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคนเป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบางพลับเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางพลับ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี (ก.ท.จ.นนทบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ต่อไป

เทศบาลตำบลบางพลับ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑	
๒. วัตถุประสงค์		๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒	-๑๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล		๑๔-๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางพลับ		๑๗-๓๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางพลับจะดำเนินการ		๓๔-๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง		๓๕-๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		
๘.๑ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการ	๓๘-๔๔	
๘.๒ การวิเคราะห์ภารกิจกำหนดตำแหน่ง	๔๕-๕๒	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น		๕๓-๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๕๘-๖๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ		๖๔-๗๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๗๖-๗๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง		๗๗
๑๔. นโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ		๗๘-๘๑
ภาคผนวก		
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง		

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.นนทบุรี) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบางพลีที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลบางพลีจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. นนทบุรี) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนด การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล บางพลี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ ก.ท.จ. นนทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วและผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนนทบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑.๔.๑ พัฒนาเมืองนนทบุรี เพื่อการอยู่อาศัยของประชาชนอย่างมีความสุข
- ๑.๔.๒ เสริมสร้างและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๑.๔.๓ เสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้มาตรฐานและมีมูลค่าเพิ่ม
- ๑.๔.๔ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้ก้าวหน้า ปลอดภัยและยั่งยืน
- ๑.๔.๕ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนได้
- ๑.๔.๖ พัฒนา ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นอันดีงาม

มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ไปแล้ว นั้น ตาม หลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาล ตำบล บางพลี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางพลับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางพลับ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ ซึ่งแก้ไขโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางพลับ มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางพลับสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางพลับ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางพลับ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางพลับ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางพลับ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ เพื่อให้เปิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

ในการจัดทำ **แผนอัตรากำลัง ๓ ปี** ของเทศบาลตำบลบางพลับ ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่าง น้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทูนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบางพลับ ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลบางพลับ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของ เทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น

โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบางพลับ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

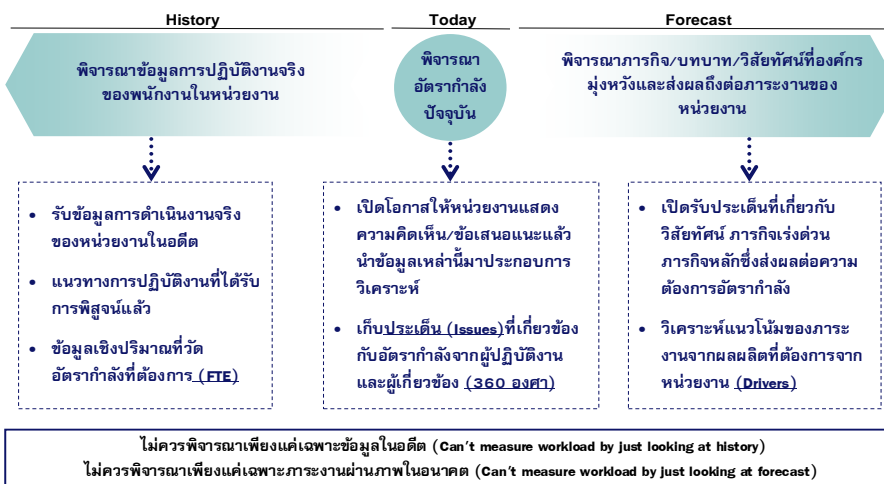
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ วิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

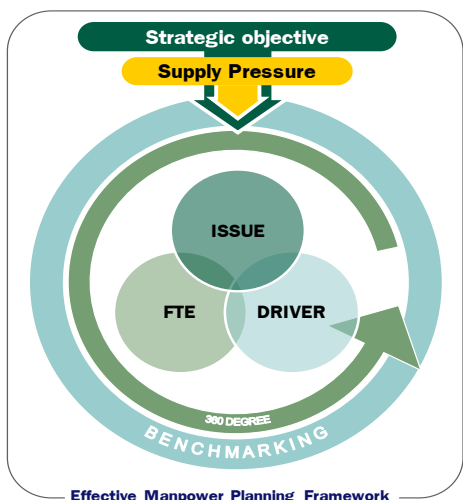
๓๖๐ องศา เป็นแนวคิดในการ

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางพลับ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบางพลับ มีดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของ เทศบาลตำบลบางพลับ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบางพลับ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริหารงานสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ เทศบาลตำบลบางพลับ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบางพลับ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และต่อไปจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบางพลับ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบางพลับ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ เทศบาลตำบลบางพลับ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบางพลับ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางพลับ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้าง ส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละ ส่วนราชการ นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและ งานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบางพลับ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลบางพลับ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้า เกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย

นายกเทศมนตรีตำบลบางพลับ รองนายกเทศมนตรีตำบลบางพลับ ปลัด เทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางพลับ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ เทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านบางม่วง และเทศบาลตำบลศาลากลาง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบางพลับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เทศบาลตำบลบางพลับ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางพลับ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ เทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งใน สายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างใน เทศบาลตำบลบางพลับ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (supply pressure)

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาล ตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล ตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้ เทศบาลตำบลบางพลับ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

- ทำให้เทศบาลตำบลบางพลับ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบางพลับ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบางพลับ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

- ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาล ตำบล บางพลับ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
 - การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ เทศบาล ตำบล บางพลับ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางพลับ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
 - ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
 - ช่วยให้เทศบาลตำบลบางพลับ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบางพลับ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบางพลับ โดยรวม
 - การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ เทศบาล ตำบลบางพลับ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
 - ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่วิจัยการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น
- ๓.๓.๑ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางพลับ
- ๓.๓.๒ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบความต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่นตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ดังนี้
- ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
 - ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้

-รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

-นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

-ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

-นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

-จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

-ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

-ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

-ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่าง อาจมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ (๓๖๐) องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากร ตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรกำลังของหน่วยงานอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดย เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ เทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบางม่วง และเทศบาลตำบลกลาง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบล บางพลับที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ เทศบาลตำบล ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบล บางพลับ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องยุบตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบางพลับ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning)

กุญแจสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น คือ คุณภาพความสามารถของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และจำนวนอัตรากำลังพนักงานที่เหมาะสมกับงาน หากอัตรากำลังพนักงานไม่สอดคล้อง มากไป ก็ค่าใช้จ่ายสูง ปัญหาด้านพนักงานปฏิบัติงานมาก พนักงานปฏิบัติงานน้อยจะตามมา น้อยเกินไป งานไหลล้นส่งผลกระทบต่ออารมณ์ ความเครียด

และบรรยากาศการทำงาน ที่สำคัญอาจเสียประโยชน์ต่อทางราชการและการให้บริการประชาชน เพราะไม่มีอัตรากำลังพนักงานเพียงพอต่อการผลิตสินค้าและบริการ

การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) หมายถึงการคาดการณ์ คาดคะเน หรือการวิเคราะห์ จำนวนความต้องการกำลัง พนักงาน ขององค์กร ประเภทพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้พอเพียง

การวางแผนกำลังคน คือการเตรียมการล่วงหน้า

-เพื่อใช้กำลังพนักงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และความ

คุ้มค่า

-เตรียมกำลังพนักงานทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ สำหรับการรองรับการ

เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

-เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนสรรหา และคัดเลือกบุคลากร เพื่อลด Recruitment Gaps

๒. การพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

๓. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)

๔. การบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

(Compensation & Benefit)

๕. การตัดสินใจลด หรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่างๆ (Expansion / Restructuring

/ Reduction)

กล่าวได้ว่าการวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) เป็นต้นน้ำของกระบวนการ HR เกือบทั้งหมด

ขาดที่ปริมาณคน	การวางแผนสรรหา และคัดเลือกบุคลากร เพื่อลด Recruitment Gaps
ขาดที่ความรู้ทักษะ	การพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
ขาดตำแหน่งที่สำคัญอะไรบ้าง	– การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) – สร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Succession Planning) เช่น การสรรหา รับโอน การย้าย การสอบคัดเลือก การคัดเลือก
– กำลังพนักงานอยู่เกินความต้องการ	– การวางแผนโอนย้ายการสับเปลี่ยนสายงาน การช่วยราชการ
– ทักษะความรู้ที่ไม่จำเป็นต้องใช้อีกต่อไป เนื่องจากทางเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์จังหวัด	– การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) – การตัดสินใจลด หรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่างๆ (Expansion / Restructuring / Reduction)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจ และวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางพลับ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ มีเส้นทางคมนาคม ในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๘๕ เป้าหมาย คือ ต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ และยังมีถนนที่ชำรุดอีกหลายเส้นที่รอการปรับปรุง โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสายและปรับปรุงถนนที่ชำรุด ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย ดำเนินการของงบประมาณจากภาคส่วนต่างๆ และทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ปัญหา คือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากเทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย ดำเนินการของงบประมาณจากภาคส่วนต่างๆ และทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๑.๓ การประปา ร้อยละ ๘๕ ของพื้นที่ใช้น้ำประปานครหลวงอีก ผู้บริหารมีนโยบายจะดำเนินการให้ใช้น้ำประปานครหลวงให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ ปัญหาคืองบประมาณในการเดินท่อน้ำประปานครหลวงมีค่าใช้จ่ายสูง การแก้ปัญหาคือ เทศบาลตำบลบางพลับได้ดำเนินการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในโครงการขยายเขตบริการน้ำประปาให้เต็มพื้นที่ทั่วชุมชนเมืองในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งการประปานครหลวงจะสมทบงบประมาณร้อยละ ๕๐ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สมทบร้อยละ ๒๕ และเทศบาลตำบลบางพลับสมทบร้อยละ ๒๕ ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พื้นที่เทศบาลตำบลบางพลับจะใช้น้ำประปานครหลวง ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

๑.๔ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่เทศบาลตำบลบางพลับ มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการ ตั้งโครงการซ่อมแซมบ้านคนจนได้ เนื่องจากติดปัญหาเรื่องระเบียบ การถูกหักท้วงว่าเป็นการทำงานทับซ้อนกับหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒.ด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ค้าขายและรับจ้าง ทำการเกษตรตามลำดับ คนอายุ ๑๕-๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ และคนที่อายุมากกว่า ๖๐ ปีเพิ่มขึ้นไป ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีรายได้จากเงินเบี้ยยังชีพ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาลบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจาก

การค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลจึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาก็คือ สาเหตุเป็นเพราะว่าค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง อาชีพรับจ้างขาดความมั่นคงเนื่องจากมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้เจ้าของกิจการเริ่มปรับลดพนักงานลง และพื้นที่ในการทำเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัด และส่งผลกระทบต่อกับสถานะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น การแก้ปัญหาคือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหามาในหลายๆ ครั้ง รวมทั้งดำเนินการทำความสะอาดและรางระบายน้ำในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้บริหารมีนโยบายที่จะก่อสร้างรางระบายน้ำภายในชุมชนให้ครบทุกชุมชน แต่เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ เทศบาลจึงได้วางแผนงานโครงการที่จะก่อสร้างเพิ่มขึ้นในทุกปี อีกทั้งเทศบาล ได้แก้ไขปัญหามาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพ เกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาในด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ด้านแรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรบางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ และผู้ประกอบการบางส่วนก็มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมาทำงานในพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย และแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ก็มีปริมาณเพิ่มขึ้น ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๓.๒ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา (พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของเทศบาลคือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคแดนส์ ไร่ไม้พอง งานประเพณี เป็นต้น

๓.๓ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือ การลักขโมย และการเกิดอุบัติเหตุจากรถบรรทุกที่วิ่งผ่านพื้นที่ วิธีการแก้ปัญหามาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ติดตั้งกระจกโค้ง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๓.๔ ด้านยาเสพติด

ปัญหาเสพติด ในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบางแสน ได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหามาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ที่เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔. ด้านการเมือง-การบริหาร

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งหมด ๕ หมู่บ้าน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเทศบาลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเนื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งทีเทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุม รวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ เทศบาลยังได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล อสม.และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่นๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางพลับมีคลองจำนวน ๑๙ คลอง ซึ่งมีฝักตบขวางหนาแน่น ปัญหาคือ ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ เนื่องจากฝักตบขวางไหลมาจากพื้นที่อื่นซึ่งเราไม่สามารถทำที่กั้นฝักตบขวางได้เนื่องจากยังมีประชาชนที่ใช้เส้นทางสัญจรอยู่ ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

๖. ด้านการสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็กและโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือ ประชาชนบางราย ไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือเทศบาลและหน่วยงาน สาธารณสุข ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๑๐๐ อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๑๐๐ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของเทศบาลได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางพลับ

ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางพลับ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แบ่งเป็น ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำมีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๔), (มาตรา ๕๐ (๒), มาตรา ๕๑ (๘))
- ๒) การจัดทำมีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓) การสาธารณสุขการและก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๔) การสาธารณสุขโรค (มาตรา ๑๖(๕))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๖) การจัดทำมีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- ๙) การจัดทำมีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- ๑๐)การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๑๑)การจัดทำมีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒)
- ๑๒)การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๑๓)การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- ๑๔)การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๑๕)การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๑๖)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- ๑๗)การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- ๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๗) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- ๘) การจัดทำมีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- ๙) การจัดทำมีราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- ๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๔ (๓))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน แม่น้ำ ลำคลอง ทรัพยากรธรรมชาติ (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- ๒) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙)) ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (มาตรา ๑๖) ซึ่งภารกิจของเทศบาลในมาตราดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางพลับ และตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นในเขตเทศบาลได้เป็นอย่างดี ประกอบกับแนวนโยบายของผู้บริหารเทศบาลซึ่งปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเทศบาล ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ก็มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และแนวนโยบายของรัฐบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เทศบาลกำหนดต้องดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแนวนโยบายของผู้บริหาร

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางพลับ นำมากำหนดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลให้มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แบ่งสภาพของปัญหาออกเป็นด้านๆ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง อาณาเขต และเขตการปกครอง

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน

เทศบาลตำบลบางพลับ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๒ เขต

หมู่ที่ ๑ บ้านคิ่งน้ำวน	}	เขต ๑
หมู่ที่ ๒ บ้านบางพลับใหญ่ (ส่วนมาก)		
หมู่ที่ ๒ บ้านบางพลับใหญ่ (บางส่วน)	}	เขต ๒
หมู่ที่ ๓ บ้านระแหง		
หมู่ที่ ๔ บ้านบางพลับ		
หมู่ที่ ๕ บ้านบางภูมิ		

สำนักงานเทศบาลตำบลบางพลับ เป็นเทศบาลขนาดกลาง

ตั้งอยู่เลขที่ ๓๓ หมู่ ๓ ถนนชัยพฤกษ์ ตำบลบางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

* โทรศัพท์ ๐ ๒๕๐๑ ๗๖๐๓-๕

* โทรสาร ๐ ๒๕๐๑ ๗๖๐๓-๕ ต่อ ๑๔

* www.bangplub.go.th

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลบางพลับ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มภาคกลาง มีคูคลองที่เกิดขึ้นเอง ตามธรรมชาติแม่น้ำเจ้าพระยามีลำคลองตัดผ่านตำบล จำนวน ๑๐ สาย พื้นดินมีสภาพอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นสวนผลไม้ ไม้ยืนต้นและทุ่งนา เนื่องจากเป็นพื้นที่อยู่ในเขตปริมณฑล ในปัจจุบันพื้นที่บางส่วนเปลี่ยนแปลงเป็นโครงการจัดสรรสำหรับที่อยู่อาศัย และบางส่วนก็เป็นที่รองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ เช่น อาคารพาณิชย์ ร้านค้า ร้านอาหาร เป็นต้น

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปเป็นภูมิอากาศแบบร้อนชื้น ที่อยู่ภายใต้อิทธิพลลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยฤดูหนาว ฤดูฝน และฤดูร้อน เนื่องจากลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีความแตกต่างของระดับพื้นดินเพียงเล็กน้อย สภาพภูมิอากาศซึ่งมีลักษณะค่อนข้างสม่ำเสมอตลอดปี มีอุณหภูมิเฉลี่ยทั้งปี ๒๙.๑ องศาเซลเซียส มีอุณหภูมิสูงสุดโดยเฉลี่ย

๓๓.๔ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดโดยเฉลี่ย ๒๕.๖ องศาเซลเซียส มีฝนตกชุกในช่วงเดือน กันยายน ถึงเดือนตุลาคม ของทุกปี

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินนา ซึ่งเป็นดินที่มีตมมากเหมาะกับการทำนาและเป็นดินที่อุ้มน้ำ เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๑.๕ ลักษณะของน้ำ

แหล่งน้ำที่สำคัญ ในเขตเทศบาลตำบลบางพลับ มีแหล่งน้ำสำคัญ ได้แก่

๑. แม่น้ำเจ้าพระยา เกิดจากการไหลรวมของแม่น้ำปิง แม่น้ำวัง แม่น้ำยม แม่น้ำน่าน ไหลลงมาทางทิศใต้ผ่านพื้นที่ตำบลบางพลับ และออกสู่ทะเลที่อ่าวไทย เป็นแม่น้ำสายสำคัญที่มีประโยชน์ใช้ในภาคคมนาคมทางน้ำ สู่อำเภอปากเกร็ด ซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลัก ที่เป็นต้นกำเนิดของลำคลอง ต่างในตำบลบางพลับ จำนวน ๑๐ สาย ดังนี้
 - คลองบางพลับใหญ่ ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๒ โดยเชื่อมระหว่างแม่น้ำเจ้าพระยากับคลองขุนมหาชาติไทย
 - คลองบางพลับน้อย ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๒ เชื่อมระหว่างคลองบางพลับใหญ่กับคลองขุนมหาชาติไทย
 - คลองบางน้อย ไหลผ่านพื้นที่หมู่ ๑ เป็นคลองแบ่งเขตพื้นที่ระหว่างตำบลบางพลับกับตำบลอ้อมเกร็ด โดยเชื่อมต่อกับแม่น้ำเจ้าพระยา
 - คลองหัวจิก ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๒
 - คลองบางภูมิ ไหลผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๕ เชื่อมต่อระหว่างแม่น้ำเจ้าพระยากับคลองขุนมหาชาติไทย เป็นคลองแบ่งพื้นที่ระหว่างตำบลบางพลับกับตำบลคลองข่อย
 - คลองบางวัด ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๔ เชื่อมต่อระหว่างแม่น้ำเจ้าพระยากับคลองขุนมหาชาติไทย
 - คลองนาหุบ ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๒
 - คลองหัวไทร ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๒ ลักษณะเป็นคลองข่อย แยกมาจากคลองบางพลับใหญ่
 - คลองไท ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๒ ลักษณะเป็นคลองข่อยแยกมาจากคลองขุนมหาชาติไทย
 - คลองขุนมหาชาติไทย ไหลผ่านพื้นที่หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๕ เลียบถนนคลองขุนมหาชาติไทย เป็นคลองชลประทานไหลผ่านพื้นที่หลายตำบล ได้แก่ ตำบลอ้อมเกร็ด ตำบลบางพลับ ตำบลคลองข่อย ขึ้นอยู่กับ อำเภopakเกร็ด และไหลผ่านตำบลพิมลราช ตำบลละหาร ขึ้นอยู่กับอำเภอบางบัวทอง

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจซึ่งกำหนดให้โดยกฎหมายดำเนินการบริหารจัดการกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และบริการสาธารณะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยภายในเขตท้องถิ่นของตนเองภายใต้หน่วยงาน ผู้บริหารงบประมาณและบุคลากรของตนเอง แต่ยังคงอยู่ภายใต้ความควบคุมของรัฐบาล โดยรัฐบาลกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจที่แก้ไขปัญหาต่างๆของชุมชนท้องถิ่น ภายใต้หลักของความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีองค์กรทางการบริหารของท้องถิ่น

นั่นเองเป็นผู้ดำเนินการมีใช้การบริหารจัดการบริหารจัดการโดยองค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือตัวแทน รัฐบาลหรือตัวแทนรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของเทศบาลตำบลบางพลับ จะเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการและมีการแต่งตั้งให้ประชาชนเป็น คณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบปัญหาและความต้องการของ ประชาชนและประชาชนต้องได้รับประโยชน์สูงสุด

๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลบางพลับ เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลและต่อมาได้รับการยกฐานะให้จัดตั้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๐ โดยได้รับอนุมัติและจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๐ และให้ใช้ตราเครื่องหมายสัญลักษณ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เป็นชวานากำลึงปลุกข้าวในทุ่งนา มีต้นไม้ใหญ่ คือ ต้นมะพลับ เนื่องจากตำบลบางพลับ มีพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร ทำนา ทำสวน

และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นเทศบาลตำบลบางพลับ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๐ ตอนพิเศษ ๑๒๒ ง ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ พื้นที่ ๘.๓๑ ตารางกิโลเมตร

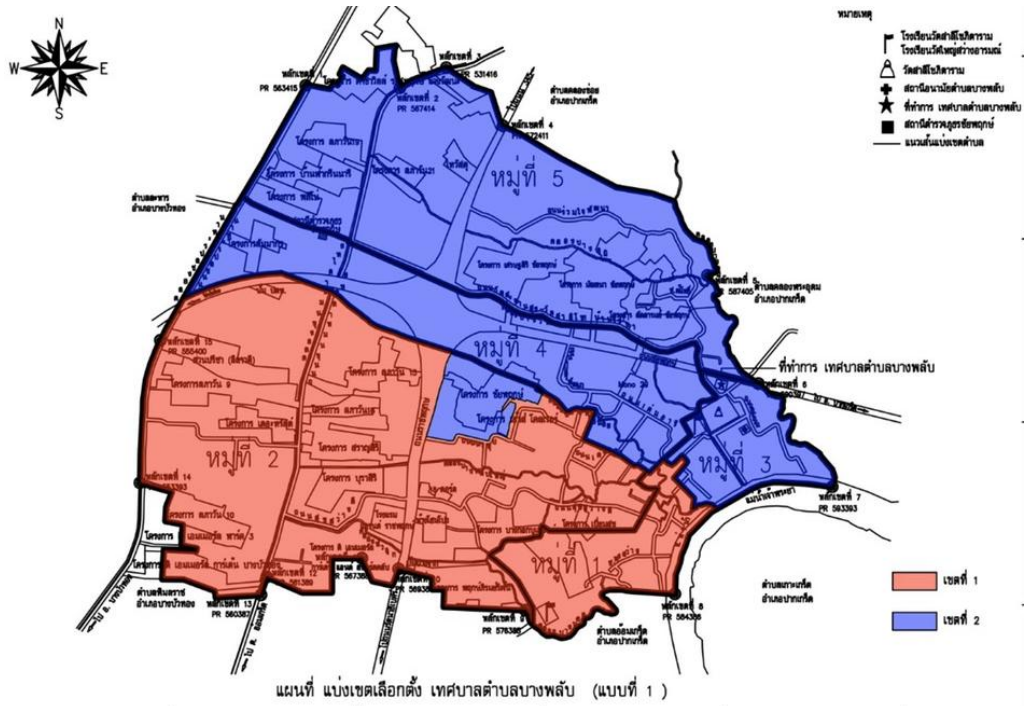
อาณาเขตของเทศบาลตำบลบางพลับ

เทศบาล ตำบลบางพลับ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๓ หมู่ ๓ ตำบลบางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอปากเกร็ด ห่าง จากที่ว่าการอำเภอปากเกร็ด ประมาณ ๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๘.๓๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕,๑๕๐๑๓ ไร่เขตติดต่อกับพื้นที่ ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลคลองข่อย	อำเภอปากเกร็ด	จังหวัดนนทบุรี
และตำบลละหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี		
ทิศใต้ ติดต่อกับ แม่น้ำเจ้าพระยา		
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคลองพระอุดม อำเภอปากเกร็ด	จังหวัดนนทบุรี	
และตำบลคลองข่อย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี		
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลอ้อมเกร็ด	อำเภอปากเกร็ด	จังหวัดนนทบุรี
และตำบลพิมลราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี		

เทศบาลตำบลบางพลับแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านคิ่งน้ำวน	}	เขต ๑
หมู่ที่ ๒ บ้านบางพลับใหญ่ (ส่วนมาก)		
หมู่ที่ ๒ บ้านบางพลับใหญ่ (บางส่วน)		
หมู่ที่ ๓ บ้านระแหง	}	เขต ๒
หมู่ที่ ๔ บ้านบางพลับ		
หมู่ที่ ๕ บ้านบางภูมิ		



๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลบางพลีได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ทั้งเขตเทศบาลเป็น

เขต เลือกตั้งสมาชิกสภาออกเป็น ๒ เขต

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางพลีมีความเข้าใจและร่วมกิจกรรมทางการเมือง มีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานของเทศบาล เสนอแนะในกิจกรรมของเทศบาลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล กิจกรรม/โครงการต่างๆที่ทางเทศบาลดำเนินการจัดขึ้น ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๕ ,๗๙๕ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๕,๗๙๕ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ,๕๘๘ คน
จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น จำนวน ๕,๗๙๕ คน
คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๖
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ จำนวน ๑ ,๒๔๘ คน
จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น จำนวน ๓,๐๕๓ คน
คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๘
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ จำนวน ๑ ,๓๔๐ คน
จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น จำนวน ๒,๗๔๒ คน
คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๗

ปัจจุบันนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้ง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	เพศ		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่บ้านคิ่งน้ำวน	๔๘๘	๔๐๘	๔๔๓	๘๕๑
หมู่บ้านบางพลับใหญ่	๒,๖๓๐	๒,๓๓๑	๒,๗๔๙	๕,๐๘๐
หมู่บ้านระแหง	๑๗๑	๒๖๓	๒๙๒	๕๕๕
หมู่บ้านบางพลับ	๔๒๔	๔๑๕	๔๑๗	๘๓๒
หมู่บ้านบางภูมิ	๒,๒๔๒	๑,๕๕๕	๑,๘๕๐	๓,๔๐๕
รวม	๕,๙๕๙	๔,๙๘๖	๕,๗๕๗	๑๐,๗๔๓

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

เทศบาลตำบลบางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๑,๐๖๔	๑,๐๖๓	ต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๓,๗๔๒	๓,๒๔๙	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๙๔๕	๖๕๗	อายุมากกว่า ๖๑-๑๓๐ ปี
รวม	๕,๗๕๑	๔,๙๖๙	

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

การศึกษา ข้อมูล ณ ปัจจุบัน

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางพลับ

- จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ คน
- จำนวนผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ คน
- จำนวนนักเรียน จำนวน ๒๓ คน

๒. โรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลบางพลับ

* โรงเรียนวัดสาส์นโชภิตาราม(อนุ-อนุสรณ์)

- จำนวนครู จำนวน ๘ คน
- จำนวนห้องเรียน จำนวน ๘ ห้อง
- จำนวนนักเรียน จำนวน ๒๓๕ คน

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน โรคเบาหวาน โรคไขมัน ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อ้วนลงพุง และโรคอื่นๆ มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือ ประชาชนบางราย ไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุขโรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบางพลับ จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

เทศบาลตำบลบางพลับไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น มีแต่เหตุการณ์ลักทรัพย์ เทศบาลตำบลบางพลับได้ดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดเสี่ยงการก่อเหตุต่างๆ และได้ตั้งงบประมาณในการติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมทั้งเขตเทศบาลเพื่อป้องกันทรัพย์สินของประชาชน

๔.๔ ยาเสพติด

ปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงพิษภัยและปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย ตามแนวทางการจัดตั้งโครงการผู้ประสานงานพลังแผ่นดิน (๒๕ ตาสับประรด) เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ตำบลบางพลับ ให้เข้ามาร่วมแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ จึงต้องอาศัยความร่วมมือและการช่วยเหลือจากภาคประชาชนช่วยแจ้งเบาะแสและเป็นหูเป็นตาให้แก่เจ้าหน้าที่ในการป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด เทศบาลตำบลบางพลับได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว จึงได้ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหายาเสพติด เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ จัดทำโครงการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ค่ายศูนย์ขวัญแผ่นดิน สป.ปส.อ.ปากเกร็ด นนทบุรี โดยร่วมกับอำเภอปากเกร็ด และสนับสนุนให้สถานีตำรวจภูธรคลองข่อยเพื่อจัดทำโครงการสมาชิกแจ้งข่าวต่อชุมชน และยาเสพติด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. ให้ความช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้ และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๓. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็ก

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตเทศบาลมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๑ การไฟฟ้า

การไฟฟ้านครหลวง ให้บริการไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลบางพลับ

๕.๒ การประปา

การประปานครหลวง ให้บริการประปาในเขตเทศบาลตำบลบางพลับ

๕.๓ โทรศัพท์

โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๑๐	แห่ง
เครื่องกระจายเสียงทางไกลอัตโนมัติแบบไร้สาย	จำนวน	๓๐	จุด

๕.๔ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

๑. มีท่ารถสองแถว ตลาดบุญส่ง – ทำนํานนท์ จำนวน ๑ แห่ง

๕.๕ เส้นทางคมนาคม ปัจจุบันเทศบาลมีเส้นทางคมนาคม ดังนี้

(๑) การคมนาคม การจราจร

เส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงมีดังนี้

๑.๑) ทางหลวงแผ่นดิน

หมายเลข ๓๐๒๑ ถนนราชพฤกษ์ – กาญจนภิเษก

หมายเลข ๓๐๓๐ ถนนชัยพฤกษ์ – กาญจนภิเษก

๑.๒) การจัดการขนส่งมวลชน ประกอบด้วย

- รถมินิบัสประจำทาง สาย ๓๙๑ บางใหญ่ – เมืองทองธานี

- รถตู้โดยสารประจำทาง สาย เซ็นทรัลแจ้งวัฒนะ – เซ็นทรัลปิ่นเกล้า

๑.๓) ถนน ถนนในความรับผิดชอบของทางหลวงท้องถิ่น จำนวน ๗ สาย

ส ภาพถนน คอนกรีต จำนวน ๗ สาย ระยะทาง ๑๐,๙๕๕ กม.

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

เทศบาลตำบลบางพลับ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๘.๓๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕ ,๑๙๒ ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่นา ๒๘๑.๖๘ ไร่ พื้นที่สวน ๑๖๖.๗๕ ไร่ และ พื้นที่ไร่ ๑.๑ ไร่และพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่อยู่อาศัย

๖.๒ การประมง

- เทศบาลตำบลบางพลับไม่มีการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์

- เทศบาลตำบลบางพลับไม่มีการปศุสัตว์

๖.๔ การบริการ

- เทศบาลตำบลบางพลับ มีร้านขายอาหาร ๕๐ ร้าน

๖.๕ การท่องเที่ยว

- วัดสาส์โขภิตาราม (อุ่ม-อนุสรณ์)

- เจดีย์สามองค์

๖.๖ อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน ๔ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การพาณิชย์

ตลาดสด ๒ แห่ง
ร้านค้าต่างๆ ๒๕ แห่ง
ปั้มน้ำมัน ๒ แห่ง
ปั้มแก๊ส ๕ แห่ง

- กลุ่มอาชีพ

อาชีพการเกษตร ร้อยละ ๓๐
อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๑๐
อาชีพรับจ้างบริษัทเอกชน ร้อยละ ๓๕
อาชีพรับราชการ ร้อยละ ๒๐
อาชีพบริการต่างๆ ร้อยละ ๕

๖.๘ แรงงาน

ข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรบางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ และผู้ประกอบการบางส่วนก็การจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในพื้นที่ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมาที่เป็นที่อยู่อาศัย และแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ก็มีปริมาณเพิ่มขึ้น ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชนของเทศบาลตำบลบางพลับมี จำนวน ๕ หมู่บ้าน/ชุมชน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านคิ่งนาวน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนประชากร	๘๕๑	คน
	ชาย	๔๐๘	คน
	หญิง	๔๔๓	คน
	จำนวนครัวเรือน	๔๘๘	ครัวเรือน
	จำนวนหมู่บ้าน	๑	หมู่บ้าน
	พื้นที่ทั้งหมด	๖๐๐	ไร่
ข้อมูลด้านการเกษตร	ทำนา	๔	ไร่ ๑ ครัวเรือน
	ทำสวน	๕๔.๒๘	ไร่ ๔๙ ครัวเรือน
	ทำไร่	๑.๑	ไร่ ๒ ครัวเรือน
ข้อมูลแหล่งน้ำทางการเกษตร	แม่น้ำ	๑	สาย
	คลอง	๙	แห่ง
ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้	ระบบน้ำประปาภูมิภาค ๕		หมู่บ้านมีใช้
	แหล่งน้ำธรรมชาติ ๙		แห่ง
ภาพรวมความเพียงพอของน้ำทั้งหมด		เพียงพอ	

หมู่ที่ ๒ บ้านบางพลับใหญ่

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนประชากร	๕	,๐๘๐	คน
	ชาย	๒	,๓๓๑	คน
	หญิง		๒,๗๔๙	คน
	จำนวนครัวเรือน		๒,๖๓๐	ครัวเรือน
	จำนวนหมู่บ้าน		๑	หมู่บ้าน
	พื้นที่ทั้งหมด		๒,๒๐๐	ไร่
ข้อมูลด้านการเกษตร	ทำนา		๑๑๓.๐๙	ไร่ ๑๐ ครัวเรือน
	ทำสวน		๔๘.๒๑	ไร่ ๔๐ ครัวเรือน
	ทำไร่		-	ไร่ - ครัวเรือน
ข้อมูลแหล่งน้ำทางการเกษตร	แม่น้ำ		๑	สาย
	คลอง		๙	แห่ง
ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้	ระบบน้ำประปาภูมิภาค	๕		หมู่บ้านมีใช้
	แหล่งน้ำธรรมชาติ	๙		แห่ง
ภาพรวมความเพียงพอของน้ำทั้งหมด				เพียงพอ

หมู่ที่ ๓ บ้านบางระแหง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนประชากร	๕๕๕	คน	
	ชาย	๒๖๓	คน	
	หญิง		๒๙๒ คน	
	จำนวนครัวเรือน		๑๗๑ ครัวเรือน	
	จำนวนหมู่บ้าน		๑ หมู่บ้าน	
	พื้นที่ทั้งหมด		๓๕๐ ไร่	
ข้อมูลด้านการเกษตร	ทำนา		-	ไร่ - ครัวเรือน
	ทำสวน		๔.๒๖	ไร่ ๔ ครัวเรือน
	ทำไร่		-	ไร่ - ครัวเรือน
ข้อมูลแหล่งน้ำทางการเกษตร	แม่น้ำ		๑	สาย
	คลอง		๙	แห่ง
ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้	ระบบน้ำประปาภูมิภาค	๕		หมู่บ้านมีใช้
	แหล่งน้ำธรรมชาติ	๙		แห่ง
ภาพรวมความเพียงพอของน้ำทั้งหมด				เพียงพอ

หมู่ที่ ๔ บ้านบางพลับ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนประชากร	๘๓๒	คน
	ชาย	๔๑๕	คน
	หญิง		๔๑๗ คน
	จำนวนครัวเรือน		๔๒๔ ครัวเรือน
	จำนวนหมู่บ้าน		๑ หมู่บ้าน
	พื้นที่ทั้งหมด		๘๑๘ ไร่

ข้อมูลด้านการเกษตร	ทำนา	๕๓.๔๒	ไร่ ๕	ครัวเรือน
	ทำสวน	๓๓.๖๒	ไร่ ๒๔	ครัวเรือน
	ทำไร่	-	ไร่ -	ครัวเรือน
ข้อมูลแหล่งน้ำทางการเกษตร	แม่น้ำ	๑	สาย	
	คลอง	๙	แห่ง	
ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้	ระบบน้ำประปาภูมิภาค ๕			หมู่บ้านมีใช้
	แหล่งน้ำธรรมชาติ ๙			แห่ง
ภาพรวมความเพียงพอของน้ำทั้งหมด เพียงพอ				

หมู่ที่ ๕ บ้านบางภูมิ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนประชากร	๓	,๔๐๕	คน
	ชาย	๑	,๕๕๕	คน
	หญิง		๑,๘๕๐	คน
	จำนวนครัวเรือน		๒,๒๔๒	ครัวเรือน
	จำนวนหมู่บ้าน		๑	หมู่บ้าน
	พื้นที่ทั้งหมด		๑,๒๐๐	ไร่
ข้อมูลด้านการเกษตร	ทำนา		๑๑๑.๗	ไร่ ๗ ครัวเรือน
	ทำสวน		๒๖.๓๘	ไร่ ๒๓ ครัวเรือน
	ทำไร่		-	ไร่ - ครัวเรือน
ข้อมูลแหล่งน้ำทางการเกษตร	แม่น้ำ		๑	สาย
	คลอง		๙	แห่ง
ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้	ระบบน้ำประปาภูมิภาค ๕			หมู่บ้านมีใช้
	แหล่งน้ำธรรมชาติ ๙			แห่ง
ภาพรวมความเพียงพอของน้ำทั้งหมด เพียงพอ				

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ ศาสนา

วัด ๑ แห่ง

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีประชาชนบางรายในเขตเทศบาลตำบลบางพลับมีภูมิปัญญาเป็นของตนเองในการสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว จนได้เป็นผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน หนึ่งในตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์ โดยมีชื่อผลิตภัณฑ์ว่า ศิลปะบันเทิงจากลูกมะพร้าว ภาษาถิ่น ใช้ภาษาภาคกลาง

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

น้ำที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำดิบที่ได้จาก แม่น้ำเจ้าพระยา ตามคลองต่างๆ และน้ำฝนซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ได้เนื่องจากมีปริมาณไม่เพียงพอ

๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ในเขตเทศบาลตำบลบางพลับ ไม่มี

๙.๓ ภูเขา

ภูเขาในเขตเทศบาลตำบลบางพลับ ไม่มี

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางพลับส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ ปัญหาคือ เนื่องจากในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางพลับเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลและมีโครงข่ายคมนาคมที่เชื่อมต่อกับกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงในแถบภาคกลาง ซึ่งบางส่วนเปลี่ยนแปลงเป็นโครงการจัดสรรสำหรับอยู่อาศัย และบางส่วนก็เป็นที่รองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ มีถนนตัดผ่านหลายสาย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สภาพอากาศในบางช่วงเวลาเป็นมลพิษ ซึ่งสาเหตุมาจากการจราจรบนท้องถนนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกวัน และเกิดจากขยะมูลฝอยที่เพิ่มปริมาณตามจำนวนผู้อยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขยะ โครงการจัดซื้อถังรองรับขยะมูลฝอย และโครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงามให้เป็นเมืองน่าอยู่

๑๐. ด้านกีฬาและนันทนาการ

๑๐.๑ ด้านกีฬา

ในเขตเทศบาลตำบลบางพลับมีสนามกีฬาเพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางกายและการออกกำลังกาย ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพดี ทั้งร่างกายและจิตใจมีสมรรถภาพในด้านความทนทาน แข็งแรง อ่อนตัว ว่องไว และการทรงตัวดี สามารถทำงานต่างๆ ได้มากขึ้น ความเหนื่อยมีน้อยลง ไม่อ่อนเพลีย

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (Swot analysis)

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา และ วัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ	๑. ขาดบุคลากร ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ในการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ
	โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
	๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. มีผลผลิตทางการเกษตรมาก ๓. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำเกษตร ๔. การคมนาคมขนส่งสะดวก	๑. ค่าครองชีพสูงขึ้น ๒. เทคโนโลยีใหม่มีราคาแพง ๓. ราคาผลผลิตตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ๔. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีงบประมาณดำเนินงาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
	โอกาส (OPPORTUNITIES) ๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบล และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านคอยดูแลความปลอดภัย ๔. สาธารณสุข - มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	อุปสรรค (THREATS) ๑. การกีฬา - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒. สังคมสงเคราะห์ - ไม่รู้สิทธิของตนเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุ และผู้พิการเพิ่มมากขึ้นในสังคม ๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๔. สาธารณสุข - โรคติดต่อ ยังควบคุมไม่ได้ เช่น ไข้เลือดออก

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
บริการสาธารณะ	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
	โอกาส (OPPORTUNITIES) ๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	อุปสรรค (THREATS) ๑. ถนนในตำบลยังได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐานยังไม่ทั่วถึง ๒. การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของประชาชน

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
สิ่งแวดล้อม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑. มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
	โอกาส (OPPORTUNITIES) ๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	อุปสรรค (THREATS) ๑. แม่น้ำลำคลองมีวัชพืช และเน่าเสียบ่อย ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ๓. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการทิ้งขยะและการคัดแยกขยะ

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESSES)
การบริหารจัดการที่ดี	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น
	โอกาส (OPPORTUNITIES) ๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	อุปสรรค (THREATS) ๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาคราชการ และยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลบางพลับ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ สังคมดี เศรษฐกิจดี มีธรรมาภิบาล สาธารณูปการครบครัน ”

ยุทธศาสตร์

ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางพลับได้ใช้ข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ที่มาจากสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนโดยการนำนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบูรณาการเป็นแนวทางพัฒนา ซึ่งเทศบาลตำบลบางพลับได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๖ ด้าน เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นของเทศบาลตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาตลาด โป๊ะ ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม
- ๑.๓ พัฒนาระบบการจราจรและขนส่งมวลชน
- ๑.๔ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพ
- ๑.๕ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ และตกแต่งพื้นที่สาธารณะให้สวยงามเป็นระเบียบ

เรียบริ้อย

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒.๒ พัฒนา ส่งเสริมสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์
- ๒.๓ พัฒนา ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๕ การจัดระเบียบชุมชน รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๖ ส่งเสริม ปรับปรุงงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ พัฒนา ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการผลิต และการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริม พัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๔ ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว
- ๓.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการออม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ พัฒนาและปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ บำรุงรักษาและบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ พัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลพิษต่าง ๆ
- ๔.๔ ควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนด้านศาสนา และงานรัฐพิธี
- ๕.๓ บำรุง โบราณสถานและโบราณวัตถุ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- ๖.๑ การพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมือง การบริหาร และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ๖.๒ ส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ
- ๖.๓ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๔ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๕ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๖ พัฒนา และปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบสารสนเทศและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๗ การบริหารการจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางพลับจะดำเนินการ

ภารกิจตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลบางพลับ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงการสาธารณสุข การอนามัยและครอบครัว และการพยาบาล
๓. การส่งเสริมพัฒนาพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การพัฒนาและปรับปรุงบำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๒. การพัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบางพลับ เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๓๑ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบางพลับ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้นไปใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางพลับ ต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบางพลับ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาเมืองนนทบุรี เพื่อการอยู่อาศัยของประชาชนอย่างมีความสุข**
- ตัวชี้วัด** จำนวนประชากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและได้รับบริการทั่วถึงซึ่งมีกลยุทธ์ดังต่อไปนี้
- | | |
|---------------------|--|
| กลยุทธ์ที่ ๑ | ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน |
| กลยุทธ์ที่ ๒ | ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติด |
| กลยุทธ์ที่ ๓ | ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และ |
| ผู้ด้อยโอกาส | กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การสังคมสงเคราะห์ |
| | กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริม สนับสนุน การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล |
| | กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยขอ |
| บ้านเมือง | กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา สวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ |
| | กลยุทธ์ที่ ๘ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ |
| | กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนางานผังเมืองรวม และการใช้ประโยชน์ที่ดิน |
| | กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาขยายเขตประปาและไฟฟ้า |
| | กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาการระบบจราจร วิศวกรรมจราจรและขนส่ง |
| | กลยุทธ์ที่ ๑๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถยนต์ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นและยั่งยืนซึ่งมีกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษต่างๆ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนการควบคุมการฆ่าสัตว์
- กลยุทธ์ที่ ๔ ทำนุบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. เสริมสร้าง และพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้มาตรฐานและมีมูลค่าเพิ่ม

ตัวชี้วัด

จำนวนประชาชนที่ได้รับการพัฒนาอาชีพการลงทุนด้านพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม และการพัฒนาทางด้านการเกษตรมีมาตรฐานมากขึ้น และสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา และมีนักท่องเที่ยวมากขึ้นซึ่งมีกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกและประกอบอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนการพาณิชย์การลงทุน
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การลงทุน ภาคอุตสาหกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริม สนับสนุน ภาคเกษตรกรรมปลอดภัยได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุน การท่องเที่ยว โดยเฉพาะเชิงอนุรักษ์
- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริม สนับสนุน การเลี้ยงสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้ก้าวหน้า ปลอดภัย และยั่งยืน

ตัวชี้วัด

ประชาชนมีความสุขในการอยู่อาศัยมากขึ้นซึ่งมีกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนความเข้มแข็งสถาบันครอบครัว
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิต และ

ทรัพย์สิน

- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน เครือข่ายองค์กรภาคประชาชนในรูปแบบต่างๆ
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

ตัวชี้วัด

ประชาชนมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งมีกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนหมู่บ้าน/ชุมชน และการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารราชการให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การเพิ่มทักษะพลเมืองเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. พัฒนา ส่งเสริม และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

ตัวชี้วัด

วัฒนธรรมประเพณีได้รับการส่งเสริมพัฒนาซึ่งมีกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน รักษาศิลปะ โบราณสถาน วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การศาสนาและวันสำคัญต่างๆ

เทศบาลตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อกำหนดภารกิจต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลบางพลับ เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลสัมฤทธิ์

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางพลับ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปีสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย ๕ เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดิจิทัล ไทยแลนด์ ดังนั้น เทศบาลตำบลบางพลับ จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ๕ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควร ดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต Website Social Media หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้าง นวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางพลับ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การให้ทุนการศึกษา
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ประกอบในการพัฒนาพนักงาน เทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐาน การปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบางพลับ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบางพลับ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบางพลับ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน เทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๔. นโยบายและกลยุทธ์ ด้านต่างๆ

ด้านการบริหารงานบุคคล

หลักการสำคัญในด้านการบริหารบุคคล เป็นดังนี้

๑. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับการเลื่อนค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และการจ้างพนักงานจ้าง รวมตลอดถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

๒. หลักความซื่อสัตย์สุจริตให้ความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับชั้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของประชาชนและของประเทศชาติเป็นสำคัญ

๓. หลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงาน ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิดความเชื่อและแนวทางการดำรงชีวิตของพนักงานโดยที่การพิจารณากำหนดกฎระเบียบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะพิจารณาโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือตนเองของพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญด้วย

๔. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สำนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึง การยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากมีความตระหนักว่า คุณภาพชีวิตมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตนั้นหมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน ดุลยภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสภาวะความเครียดจาก

การทำงาน การมีความหลากหลายในชิ้นงาน เพื่อลดความจำเจรวมถึงสนับสนุนให้มีการมอบหมายอำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน (more empowerment)

๕. การสร้างสภาพการทำงานที่ดีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบายและเป็นสถานที่ที่น่าภาคภูมิใจ สำหรับการทำงาน

ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด ๗ ขั้นตอนคือ

๑). การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์เป้าหมายคืออะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒). การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอกรักษาความรู้เก่ากำจัดความรู้ที่ใช้อยู่แล้ว

๓). การจัดการความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔). การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕). การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖). การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงการสับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัวเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๓). การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบดังนี้

๑). การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒). การสื่อสาร - เช่นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓). กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหาเข้าถึงถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้นโดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

๔). การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

๕). การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่วัฏระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖). การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

การจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจารย์รวบรวมมาซึ่งคำตอบว่าหัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team)

๑. Knowledge is Power:ความรู้คือพลัง

๒. Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport) :ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช้อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสารแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน

๓. The great end of knowledge is not knowledge but action :จุดหมายปลายทางสำคัญของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ

๔. Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive :นิยามใหม่ของผู้จัดการคือผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิตดอกออกผล

ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒. พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ รายละเอียดตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้า ๔๕)