



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลบางปู
อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

จัดทำโดย...

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบางปู

โทรศัพท์ ๐-๗๓๔๙-๑๔๗๗

คำนำ

เทศบาลตำบลบางปู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมของเทศบาลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานีตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปู ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลบางปู จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบางปู

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางปู	๒-๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางปู และวิเคราะห์ SWOT	๔-๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางปูจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๔๑-๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๔๓-๔๔
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบางปู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางปู มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางปู มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปูให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางปู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางปู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางปู ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบางปูเป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบางปู ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางปู เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบางปู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

๓.๘ ให้นักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลบางปู มีพื้นที่ในความรับผิดชอบทั้งสิ้น ๔.๙๐ ตารางกิโลเมตร ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มดินปนทราย ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ค้าขาย ทำการประมง และเกษตรกรรม เป็นบางส่วน

จากการบริหารงานของเทศบาลในปีที่ผ่านมา นั้น สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านสภาพพื้นที่และความชำนาญงานเฉพาะทาง จำนวนของบุคลากรในเทศบาล จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและนโยบายของ รัฐบาลได้ครบทุกด้าน ซึ่งสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

- สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุด เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี และไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

- รางและท่อระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันเขิน ขนาดไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชนยังไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรในเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก ซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓.๓ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๓.๔ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

๓.๕ ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๔.๒ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา

๔.๓ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะคูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

๔.๔ ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย และทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพประจำชุมชน

๕.๒ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ รดจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางปู

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางปูนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางปู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

อย่างจริงจังเทศบาลตำบลบางปู ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบางปู กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

- (๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ปัญหาของเทศบาล ตำบลบางปูได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis) ของเทศบาลตำบลบางปู

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S: strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W: Weakness) / อุปสรรค (T: Threat)
๑. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ ๒. บุคลากรมีความรู้ และทักษะ ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๔. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ	๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยง หรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร ๒. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก เทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (S: strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W: Weakness) / อุปสรรค (T: Threat)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านสาธารณสุข ๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ ๕. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ	๑. เทศบาลมีงบประมาณในการส่งเสริมคุณภาพน้อยเนื่องจากงบประมาณจำกัด ๒. เทศบาลมีบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า ๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ๔. งบประมาณมีน้อย

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (S: strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W: Weakness) / อุปสรรค (T: Threat)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดระเบียบสังคม ๒. มีอาสาสมัคร อปพร.ที่เข้มแข็ง ๓. ผู้บริหารกำหนดนโยบายส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน	๑. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีไม่เพียงพอต่อการดูแลรักษาความสงบ ๒. การก่อสร้างอาคาร ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (S: strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W: Weakness) / อุปสรรค(T: Threat)
๑. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก ถนนสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัด ๒. มีแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจในชุมชน ๓. มีสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่ป่าชายเลน	๑. ในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นทางผ่านของนักท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. ผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม ๒. ชุมชนให้ความร่วมมือในเรื่องของการรักษาสิ่งแวดล้อม	๑. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง ๒. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (S: strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W: Weakness) / อุปสรรค (T: Threat)
ด้านศาสนา	ด้านศาสนา
๑. จังหวัด อำเภอบึงสามพัน ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ๒. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา ๓. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม ๔. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมา ตั้งแต่บรรพบุรุษ ๕. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่	๑. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ๒. งบประมาณไม่เพียงพอ ๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย ๔. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนา ทำได้ไม่เต็มที่ด้านศิลปวัฒนธรรม ๕. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม ๖. เยาวชนไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง ๗. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (S: strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W: Weakness) / อุปสรรค (T: Threat)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต ๒. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๓. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ ๔. มีสถานที่กลางการรับของ-เปิดซอง ประกวดราคา ๕. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อให้เกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล ๒. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

พันธกิจ (MISSION)

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- การพัฒนาด้านสังคม
- การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- พัฒนาการศึกษา
- พัฒนาการเมืองและการบริหาร

วิสัยทัศน์ (VISSION)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| เทศบาลตำบลบางปู | ชุมชนเข้มแข็ง |
| เศรษฐกิจก้าวไกล | การเมืองโปร่งใส |
| บริการฉับไว | ภูมิทัศน์สวยงาม |

เมื่อพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลแล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ เพื่อร่วมพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
๒. ปรับปรุง และพัฒนาระบบสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ปรับปรุง และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และศักยภาพในการแข่งขัน
๖. ส่งเสริม และสนับสนุนองค์กรภาคประชาชน ภาคเอกชน ให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม การทำงานของท้องถิ่น

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

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

ภารกิจรอง

๑. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๒. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๓. การจัดการ การบำรุงรักษาและการให้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มาตรา ๕๑ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังนี้

๑. ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นเทศบาลตำบลบางปู จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๗ อัตรากำลัง ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลบางปู มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบางปูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดโครงสร้างของเทศบาล (ชั้นกลาง) แบ่งออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองการประปา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบางปูดังกล่าว เทศบาลตำบลบางปูมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลบางปู ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑. สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานแผนและโครงการ	- งานแผนและโครงการ	
- งานจัดทำงบประมาณ	- งานจัดทำงบประมาณ	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
- งานธุรการและสารบรรณ	- งานธุรการและสารบรรณ	
- งานประชาสัมพันธ์และบริการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	- งานประชาสัมพันธ์และบริการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานเลขานุการผู้บริหาร	- งานเลขานุการผู้บริหาร	
๒. กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๒. กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	
- งานธุรการและสารบรรณ	- งานธุรการและสารบรรณ	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
- งานธุรการและสารบรรณ	- งานธุรการและสารบรรณ	
- งานวิศวกรรมและสาธารณูปโภค	- งานวิศวกรรมและสาธารณูปโภค	
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานสถาปัตยกรรม	- งานสถาปัตยกรรม	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	
- งานธุรการและสารบรรณ	- งานธุรการและสารบรรณ	
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข	- งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๕. กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
- งานธุรการและสารบรรณ	- งานธุรการและสารบรรณ	
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานแผนและโครงการ	- งานแผนและโครงการ	
- งานพัฒนาการศึกษา	- งานพัฒนาการศึกษา	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานส่งเสริมกิจการศาสนา	- งานส่งเสริมกิจการศาสนา	
- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี	- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์	- งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์	
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	
๖. กองการประปา (นักบริหารงานการประปา ระดับต้น)	๖. กองการประปา (นักบริหารงานการประปา ระดับต้น)	
- งานธุรการและสารบรรณ	- งานธุรการและสารบรรณ	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานผลิตและบริการ	- งานผลิตและบริการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลบางปู ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าว และได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานแล้ว จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีใหม่ งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของท้องถิ่นเทศบาลตำบลบางปู (Strategic objective)

เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน
๑. การพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	๑. เมืองที่มีโครงสร้างทางกายภาพที่มีคุณภาพ	ผอ.กองช่าง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง นายช่างโยธา
๒. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒. เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ผอ.กองสาธารณสุขฯ หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุขฯ เจ้าพนักงานสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน
๓. การพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน และอัตลักษณ์ท้องถิ่น	๓. เมืองที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจและอัตลักษณ์ท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน	๑. เมืองแห่งคุณภาพชีวิต	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักวิชาการศึกษา นักพัฒนาชุมชน
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	๕. เมืองแห่งความสุขสงบ	ผอ.กองสาธารณสุขฯ หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุขฯ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๖. การพัฒนาทางการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๖. เมืองที่เป็นฐานการเรียนรู้ การศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ผอ.กองการศึกษา นักวิชาการศึกษา
๗. การพัฒนาการเมือง การบริหาร และการบริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล	๗. เมืองที่มีธรรมาภิบาลในการพัฒนา	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานป้องกันฯ เจ้าพนักงานทะเบียน

๒) การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	เทศบาลตำบลยะหริ่ง	เทศบาลตำบลบางปู	เทศบาลตำบลตันหยง
๑. ขนาด	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	๕๘,๔๗๖,๖๓๐	๖๙,๒๘๙,๕๘๐	๓๔,๒๐๐,๐๐๐
๓. โครงสร้างส่วนราชการ	มี ๖ ส่วนราชการ ปลัดเทศบาล ระดับกลาง รองปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขฯ ๕. กองการศึกษา ๖. กองการประปา	มี ๖ ส่วนราชการ ปลัดเทศบาล ระดับกลาง รองปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขฯ ๕. กองการศึกษา ๖. กองการประปา	มี ๖ ส่วนราชการ ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขฯ ๕. กองการศึกษา ๖. กองการประปา

ประเด็น	เทศบาลตำบลยะหริ่ง	เทศบาลตำบลบางปู	เทศบาลตำบลตันหยง
๔. อัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล ๑๙ คน ลูกจ้างประจำ ๕ คน พนักงานจ้างภารกิจ ๑๓ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒๙ คน	พนักงานเทศบาล ๑๔ คน ลูกจ้างประจำ ๓ คน พนักงานจ้างภารกิจ - คน พนักงานจ้างทั่วไป ๕๔ คน	พนักงานเทศบาล ๑๘ คน ลูกจ้างประจำ ๔ คน พนักงานจ้างภารกิจ ๘ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๗ คน ครูผู้ดูแลเด็ก ๒ คน
ภาระค่าใช้จ่ายในปี ๒๕๖๑(ตามเทศบัญญัติ)	๒๙.๔๘	๒๘.๗๖	๒๖.๖๐

๓) การเกลี้ยตำแหน่งที่ว่าง

เทศบาลตำบลบางปู ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และลูกจ้างของเทศบาล

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย เทศบาลตำบลบางปู จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๕๓ โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน หรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลบางปู มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

๒.๒.๑ การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือ แลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และขอคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

- การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางปู จะพิจารณาถึงกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลในแต่ละระดับ และแต่ละสายงาน โดยทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำแนกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ลักษณะและชนิดของงาน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของสายงาน
๒. ลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่ม เช่น เป็นกลุ่มงานที่สามารถวินิจฉัยสั่งการเองได้ หรือเป็นกลุ่มงานที่ต้องอาศัยคำแนะนำอยู่ตลอดเวลา
๓. ลักษณะงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ติดต่อกับประชาชน หรือต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้เวลาในการกำหนดปริมาณงานด้วย
๔. ลักษณะงานที่ต้องการความสามารถในด้านความคิดริเริ่ม ปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๕. ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบบังคับผู้อื่น ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีขอบเขตการบังคับบัญชามากน้อยแตกต่างกันไป ความสามารถและเวลาในการทำงานย่อมต่างกันด้วย

เมื่อเทศบาลได้ข้อมูลในการวิเคราะห์ตำแหน่ง หรือวิเคราะห์งานแล้ว จึงได้กำหนดหลักสูตร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ซึ่งอย่างน้อยต้องได้รับการพัฒนาในหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. หลักสูตรการเป็นพนักงานในองค์กรแห่งการให้บริการสาธารณะ

ส่วนระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนานั้น ต้องกำหนดให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร

เพื่อให้การพัฒนาพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบางปู จะได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบางปู ซึ่งจะได้กำหนดรายละเอียดของกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการ และการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาตามกรอบของแผนกำลังระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลบางปู ได้จัดทำประกาศมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงออกประกาศเทศบาลตำบลบางปู ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร