



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
ของ
เทศบาลตำบลบ้านปึง
อำเภอลอง จังหวัดแพร่



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๔ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๗ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๒๔ |
| ๗. สรุปัญหามาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๒๖ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๒๗ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน | ๓๓ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๖ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๑ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๔๗ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๕ |
| ภาคผนวก | |
| - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) | |
| - ประกาศเทศบาลตำบลบ้านปิน เรื่อง กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ | |
| - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) | |

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านปิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านปิน

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลบ้านปิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปินดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านปินให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปินมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านปินที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านปิน ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านปิน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านปิน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านปิน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลตำบลบ้านปิน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑.๖ ตารางกิโลเมตร มี ๒ หมู่บ้าน คือ บ้านใหม่ หมู่ที่ ๔ (เต็มหมู่บ้าน) และบ้านปินหมู่ที่ ๕ (บางส่วน) ตั้งอยู่ในเขตตำบลบ้านปิน อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ตั้งอยู่ระหว่างอำเภอเมืองและอำเภอเมืองแพร่ โดยห่างจากอำเภอเมืองประมาณ ๓ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเมืองแพร่ประมาณ ๓๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

| | | | | | |
|-------------|--------|----------------|-------------|------------|-------------|
| ทิศเหนือ | ติดกับ | หมู่ที่ ๕ | ตำบลบ้านปิน | อำเภอเมือง | จังหวัดแพร่ |
| ทิศใต้ | ติดกับ | หมู่ที่ ๔ | ตำบลบ้านปิน | อำเภอเมือง | จังหวัดแพร่ |
| ทิศตะวันออก | ติดกับ | หมู่ที่ ๔,๘,๑๒ | ตำบลบ้านปิน | อำเภอเมือง | จังหวัดแพร่ |
| ทิศตะวันตก | ติดกับ | หมู่ที่ ๔,๕ | ตำบลบ้านปิน | อำเภอเมือง | จังหวัดแพร่ |

ภูมิประเทศ ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบมีภูเขาล้อมรอบ มีลำห้วยไหลผ่าน ๒ สาย คือ ลำห้วยแม่ลาน และลำห้วยแม่ยาก การคมนาคมมีทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๑๐๒๓ สายเมือง-แพร่ (มีรถโดยสารวิ่งสายเมือง-แพร่) ตลอดทั้งวัน และมีสถานีรถไฟบ้านปิน สายกรุงเทพ-เชียงใหม่ (วันละ ๓ เที่ยว)

สายเชียงใหม่-กรุงเทพ (วันละ ๔ เที่ยว)

สายเชียงใหม่-นครสวรรค์ (วันละ ๑ เที่ยว)

สายนครสวรรค์-เชียงใหม่ (วันละ ๑ เที่ยว)

พื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๘๘๒ ไร่ (๑.๔๔ ตร.กม.) จำแนกการใช้ประโยชน์จากที่ดิน

| | |
|-----------------------------|----------------|
| ๑.พื้นที่อยู่อาศัยบ้านเรือน | ประมาณ ๒๔๙ ไร่ |
| ๒.พื้นที่ทำการเกษตร | ประมาณ ๔๔๒ ไร่ |
| ๓.พื้นที่อื่นๆ | ประมาณ ๑๙๑ ไร่ |

(พื้นที่ร้านค้าพาณิชย์,อุตสาหกรรมเฉพาะพิเศษ,สถานที่ราชการ/สาธารณสุข/โรค/
สาธารณสุขการ,พื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากร และพื้นที่อื่น ๑๕๐ ไร่)

ประชากรและเขตการปกครอง

เทศบาลตำบลบ้านปิน มี ๒ หมู่บ้านคือ หมู่ที่ ๔ บ้านใหม่(เต็มหมู่บ้าน)และ หมู่ที่ ๕ บ้านปิน(บางส่วน) แบ่งเป็น ๗ ชุมชน ดังนี้

| | |
|-----------------------|-------------|
| ๑. ชุมชนบ้านบนเหนือ | (หมู่ที่ ๕) |
| ๒. ชุมชนบ้านบนสวรรค์ | (หมู่ที่ ๕) |
| ๓. ชุมชนบ้านบนใต้ | (หมู่ที่ ๕) |
| ๔. ชุมชนบ้านโน | (หมู่ที่ ๕) |
| ๕. ชุมชนบ้านใหม่-ตลาด | (หมู่ที่ ๔) |
| ๖. ชุมชนบ้านหลัง | (หมู่ที่ ๔) |
| ๗. ชุมชนบ้านบนนา | (หมู่ที่ ๔) |

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลบ้านปิน มีจำนวน ๒,๓๗๔ คน เป็นชาย ๑,๐๙๕ คน เป็นหญิง ๑,๒๗๙ คน แยกเป็นหมู่บ้าน ตามตาราง ดังนี้ *** ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม

๒๕๕๗

| หมู่บ้าน | จำนวนครัวเรือน | จำนวนประชากร | | |
|-----------------|----------------|--------------|-------|-------|
| | | ชาย | หญิง | รวม |
| หมู่ที่ ๔ | ๓๓๖ | ๔๕๙ | ๕๒๗ | ๙๘๖ |
| หมู่ที่ ๕ | ๔๕๑ | ๖๓๖ | ๗๕๒ | ๑,๓๘๘ |
| ทะเบียนบ้านกลาง | ๑ | - | - | - |
| รวม | ๗๘๗ | ๑,๐๙๕ | ๑,๒๗๙ | ๒,๓๗๔ |

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

เทศบาลตำบลบ้านปินมีถนนสายรอง-แพร่(ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๑๐๒๓) สามารถเดินทางไปยังจังหวัดลำปางและภาคเหนือตอนบนได้ และมีทางรถไฟสายกรุงเทพฯ – เชียงใหม่(ทางรถไฟสายเหนือ) ผ่านที่สถานีรถไฟบ้านปิน การคมนาคมสะดวกทั้งทางรถยนต์และทางรถไฟ และมีรถประจำทางวิ่งผ่านตลอดวัน สภาพการคมนาคมในเขตเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านปินมีถนนเทศบาลที่รับผิดชอบ แยกเป็น

ถนนคอนกรีต คสล. ๕,๕๘๕ เมตร

ถนนลาดยาง ๑,๕๘๖ เมตร

ถนนลาดยางสายรอง-แพร่ ของกรมทางหลวงผ่านเป็นระยะทาง ๒,๐๐๐ เมตร

การไฟฟ้า

บ้านเรือนในเขตเทศบาลตำบลบ้านปินมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน และถนนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่มีไฟฟ้าสาธารณะทุกถนน ทุกซอย

การประปา

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริการด้านการประปา คือ กองการประปาเทศบาลตำบลบ้านปิน ปัจจุบัน บ้านเรือนในเขตเทศบาลตำบลบ้านปินและนอกเขตเทศบาลบางส่วน ใช้บริการประปา ที่เหลือใช้บ่อน้ำตื้นและแหล่งน้ำธรรมชาติ

การสื่อสารและการโทรคมนาคม

ภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านปิน ไม่มีที่ทำการไปรษณีย์ ใช้เครือข่ายวิทยุสื่อสารของปกครองอำเภอ วิทยุตำบล วิทยุเทศบาลตำบล และโทรศัพท์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย รวมทั้งมีการติดตั้งอินเทอร์เน็ต โครงข่ายไร้สาย (WIRELESS NETWORK) ภายในสำนักงานเทศบาล

สถานที่ราชการ

สถานที่หรือหน่วยงานของทางราชการที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมี ๗ แห่ง ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปิน(อนามัย) ๑ แห่ง
- ที่ทำการตำรวจชุมชนบ้านปิน ๑ แห่ง
- หมวดการทางหลวง ๑ แห่ง
- โรงเรียนบ้านปินประชาราษฎร์(ระดับประถมศึกษา) ๑ แห่ง
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลอง ๑ แห่ง

- สถานีรถไฟบ้านปิน ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปิน ๑ แห่ง

๖

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แหล่งน้ำ

เทศบาลตำบลบ้านปินมีลำห้วยไหลผ่าน จำนวน ๒ สายคือ ลำห้วยแม่ลานเป็นลำห้วยที่มีขนาดใหญ่ และได้เรียงหินยาแนวกันตลิ่งพังไว้ และมีถนนเลียบลำห้วย เทศบาลฯ ได้ประดับไฟกิ่งไว้ สามารถใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจได้ และลำห้วยแม่ลานนี้ ทุกปีเทศบาลจะใช้เป็นที่จัดงานประเพณีลอยกระทงทุกปี และอีกลำห้วยหนึ่งคือ ลำห้วยแม่ยากเป็นลำห้วยที่มีขนาดกลาง และได้เรียงหินยาแนวกันตลิ่งพังไว้ และมีถนนเลียบลำห้วย ราษฎรในเขตเทศบาลตำบลบ้านปินสามารถใช้น้ำในลำห้วยทั้งสองใช้ในการเกษตรกรรมได้ตลอดปี

สวนสาธารณะและสถานที่ออกกำลังกาย

เทศบาลตำบลบ้านปินมีสวนสาธารณะและสถานที่ออกกำลังกาย คือ

- สวนสาธารณะสมเด็จพระเจ้า ๙๐ (สถานที่/อุปกรณ์ออกกำลังกายกลางแจ้ง และพักผ่อนหย่อนใจ)
- สวนสาธารณะหนองเคียน (สระว่ายน้ำ)
- ลำห้วยแม่ลาน (บริเวณถนนเลียบลำห้วยแม่ลานหลังสถานีรถไฟบ้านปิน)
- สนามกีฬาเทศบาลตำบลบ้านปิน (สนามเปตอง, สนามตะกร้อ, สนามแบดมินตัน)
- สนามกีฬาโรงเรียนบ้านปิน
- อาคารสำนักงานหลังเก่า (อาคารอเนกประสงค์ หมู่ที่ ๕)
(ชมรมผู้สูงอายุมีเครื่องออกกำลังกาย ประกอบด้วย ลูกวิ่ง และจักรยานถีบออกกำลังกาย)

ด้านเศรษฐกิจ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านปินประกอบอาชีพทางการเกษตรคือมีรายได้จากการทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ค้าขายผลผลิตทางการเกษตร การอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม การบริการ นอกจากนี้มีรายได้จากอาชีพเสริม เช่น การทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน และบางส่วนมีรายได้จากการประกอบอาชีพรับจ้างในตัวจังหวัดและต่างจังหวัด

การเกษตรกรรม

บริเวณพื้นที่รอบๆ เทศบาลตำบลบ้านปินเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นการปลูกข้าว ถั่วเหลือง พืชผักสวนครัว ข้าวโพด มะระ ผักกาดเขียวปลี ถั่วลิสง ถั่วเหลือง แตงกวา มะเขือเทศ และมีบางส่วนประกอบอาชีพนอกเขตเทศบาล

การอุตสาหกรรม

การประกอบกิจการอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลตำบลบ้านปิน มีการประดิษฐ์ไม้แปรรูป ทำจากไม้ยางพารา, ไม้สัก จำนวน ๑ แห่ง และมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ประเภทแปรรูปไม้ไผ่(ไม้ตะเกียบ, ไม้ลูกชิ้น) จำนวน ๒ แห่ง

การพาณิชย์กรรม/การบริการ

สภาพการค้าในเขตเทศบาลตำบลบ้านปิน มีตลาดสด จำนวน ๑ แห่ง มีร้านค้าจำนวน ประมาณ ๓๓ แห่ง แผงลอย จำนวนประมาณ ๘ แห่ง ร้านอาหาร จำนวนประมาณ ๖ แห่ง สถาน บริการ จำนวนประมาณ ๒ แห่ง

๗

การปศุสัตว์

เทศบาลตำบลบ้านปินมีการตั้งงบประมาณอุดหนุนกลุ่มอาชีพเลี้ยงโค กระบือ กบ ไก่พันธุ์พื้นเมือง และสุกร เป็นอาชีพเสริม

การประกอบอาชีพ

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ ๘๕ ประกอบอาชีพรับจ้างร้อยละ ๑๐ และประกอบอาชีพอื่น ๆ (ค้าขายและทอผ้าตีนจก) ร้อยละ ๕

พืชเศรษฐกิจที่สำคัญที่ราษฎรเพาะปลูกมี ข้าวเหนียว ข้าวโพด ถั่วลิสง ถั่วเหลือง ผักกาดเขียวปลี แตงกวา มะระ มะเขือเทศ

การส่งเสริมอาชีพรายได้ให้แก่ราษฎร เทศบาลตำบลบ้านปินได้เร่งจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรแก่ราษฎรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ราษฎรสามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี โดยได้วางแผน/โครงการก่อสร้างฝายน้ำล้น ฝายกักเก็บน้ำและขุดลอกลำห้วย คลองที่ตื้นเขินเป็นประจำ

ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์ เช่น ผลิตภัณฑ์ดอกไม้ประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์การถนอมอาหารจากพืชและสัตว์ (แหนม, น้ำพริกลาบ) จัดอบรมการประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มสตรี เช่น อาชีพเสริมสวย และนวดหน้า เย็บถุงมือ แคบหมูไร้มัน เป็นต้น

ด้านสังคม

การศึกษา ศาสนา ประเพณีและศิลปวัฒนธรรม

การศึกษา

สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านปินมีดังนี้ แยกเป็น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่เขต ๒ ระดับประถมศึกษาที่มีจำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านปิน(ปิ่นประชาราษฎร์)ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๕ ตำบลบ้านปิน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลบ้านปิน จำนวน ๑ แห่ง

ศาสนสถาน

ศาสนสถานที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านปินมี ๓ แห่งดังนี้

| | | |
|---------------------|---|------|
| วัดโพธิ์บุพผาราม | ๑ | แห่ง |
| ศาลเจ้าป้อมเผ่ากรุง | ๑ | แห่ง |
| โบสถ์คริสตจักร | ๑ | แห่ง |

ประเพณี

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลจะยึดถือตามประเพณีดั้งเดิม ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนไทย เช่น ประเพณีการแต่งงาน ประเพณีการบวชนาค (ชาวบ้านในท้องถิ่นนิยมเรียกว่า”ปอย”) ประเพณีการจัดงานศพ ฯลฯ และที่แตกต่างจากประเพณีชาวไทยในภาคอื่นอย่างเห็นได้ชัดเช่น ประเพณีบูชาข้าวทั้งสี่ ประเพณีเอาขวัญ(เรียกขวัญหรือบายศรีสู่ขวัญ) ประเพณีสงเคราะห์ ประเพณีสืบชะตา ส่วนประเพณีที่เกี่ยวกับศาสนาเช่น ประเพณีตานกำยสลาก ประเพณีตานขันข้าว (ถวายอาหารพระสงฆ์เพื่ออุทิศส่วนกุศลให้ผู้ที่ล่วงลับ) ประเพณีแห่ควรวานเข้าวัด ประเพณีลอยกระทง(งานยี่เป็ง) เป็นต้น

ศิลปวัฒนธรรม

ศิลปะ จะมีรูปแบบเป็นศิลปะของชาวลานนาภาคเหนือโดยทั่วไป เช่น ด้านดนตรี จะเป็นดนตรีพื้นบ้าน ประกอบไปด้วย สะล้อ ซอ ซึง ปี่ก้อย แคน และกลองอืด ส่วนศิลปะการฟ้อนรำ มีฟ้อนรำ ฟ้อนเล็บ ฟ้อนกลองอืด ฟ้อนเทียน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีศิลปหัตถกรรม เช่น การแกะสลัก ไม้สัก บานประตูโบสถ์ ฉลุแผ่นไม้เชิงชาย แกะสลักเครื่องเรือน ชุดรับแขก เครื่องใช้ เครื่องตกแต่งบ้านเรือน

๘

วัฒนธรรม ในด้านวัฒนธรรมความเป็นอยู่ ประชาชนส่วนใหญ่ จะบริโภคข้าวเหนียวเป็นอาหารหลักรับประทานอาหารพื้นเมืองแบบชาวเหนือทั่วไป เช่น แกงแค แกงอ่อม แกงฮังเล แกงคั่ว ลาบ ล้า หลู้ ฯลฯ อาหารที่ขึ้นชื่อของท้องถิ่นอีกอย่างที่ไม่เหมือนใครที่นับวันจะสูญหายไปก็คือ “ แคนหมูใหญ่ ”

วัฒนธรรมในการแต่งกาย ผ้าพื้นเมืองที่มีชื่อเสียงก็คือ การนุ่งผ้าซิ่นตีนจก ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชาวอำเภอลอง ส่วนการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์อีกอย่างก็คือ การนำเอาผ้าม่อหอม (ผ้าทอพื้นเมืองย้อมด้วยต้นคราม) มาสวมใส่โดยประยุกต์ตามสมัยนิยม วัฒนธรรมที่ยังพอมิให้เห็นอีกอย่างก็คือ วัฒนธรรมการขอการจ้อย การเล่าคำว

ขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญ

| ขนบธรรมเนียมประเพณี | ช่วงเดือน |
|------------------------|------------------|
| - ประเพณีสลากภัต | ตุลาคม |
| - ประเพณีสงกรานต์ | เมษายน |
| - ประเพณีลอยกระทง | พฤศจิกายน |
| - ประเพณีบรรพชาอุปสมบท | มีนาคม – พฤษภาคม |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา | กรกฎาคม |
| - ประเพณีวันออกพรรษา | ตุลาคม |
| - ประเพณีวันวิสาขบูชา | พฤษภาคม |
| - ประเพณีวันมาฆบูชา | กุมภาพันธ์ |

การสาธารณสุข

จำนวนสถานบริการสาธารณสุขในเขตเทศบาลตำบลบ้านปินประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนตำบลบ้านปิน(อนามัย)จำนวน ๑ แห่ง คลินิกเอกชน จำนวน ๑ แห่ง ร้านขายยา เอกชน จำนวน ๑ แห่ง สถานที่ขายยาชุมชน(ศูนย์ อสม.) ๑ แห่ง สำหรับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขขั้นมูลฐานพอสมควร มีส่วนใช้ทุกครัวเรือน มีน้ำสะอาดสำหรับการอุปโภค บริโภคอย่างพอเพียง มีการจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ ดูแลหญิงมีครรภ์และเด็กแรกเกิด การป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ(ฉีดพ่นหมอกควัน/ทำลายแหล่งพาหะลูกน้ำยุงลาย,ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า,พ่นยาฆ่าเชื้อและป้องกันโรคไข้หวัดนก,โครงการอาหารปลอดภัย ,อบรมผู้ประกอบการเลี้ยงสัตว์ป้องกันโรคที่เกิดกับสัตว์) จะเห็นได้จากการที่เทศบาลตำบลบ้านปินได้รับรางวัลหลายๆรางวัลจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และที่สำคัญเทศบาลส่งเสริมสุขภาพดีถ้วนหน้า มีระบบหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล และ ชุมชน

การสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม

เทศบาลตำบลบ้านปินได้ให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ แก่ คนชรา คนพิการ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน โครงการบ้านท้องถิ่นไทย

เทิดไท้องค์ราชัน ๘๔ พรรษา สงเคราะห์ซ่อมแซมบ้านแก่ผู้ยากไร้ ภายอุปถัมภ์คนพิการ รถเข็นคนพิการ ไม้เท้าผู้สูงอายุ แวนสายตาผู้สูงอายุ

๙

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เทศบาลตำบลบ้านปิน มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สายด่วน ๑๙๙ มีรถยนต์กู้ชีพกู้ภัย สายด่วน ๑๖๖๙ รถยนต์บรรทุกดับเพลิง ๒ คัน รถยนต์บรรทุกน้ำ ๑ คัน รถยนต์บรรทุกกระเช้าไฟฟ้า ๑ คัน มีถังดับเพลิงตามจุดเสี่ยงเกิดอัคคีภัยทั้งในพื้นที่ชุมชนและภายในสำนักงานเทศบาล มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนซึ่งมีกำลังพล ๖๙ นาย ทีม OTOS ๑ ทีม(๑๐ นาย) มีสเตอร์เตือนภัย ๒ นาย ที่คอยให้ความช่วยเหลือประชาชน เมื่อได้รับความเดือดร้อน จาก อัคคีภัย ภัยแล้ง อุทกภัย วัตภัย ดินโคลนถล่ม นอกจากนี้ ยังมีหน่วยบริการประชาชน ๑ แห่ง คือโดยสถานีตำรวจภูธรอำเภอลอง มีเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ประจำตลอด ๒๔ ชั่วโมงและ ออกตรวจความปลอดภัยในเวลากลางคืนเป็นประจำ เมื่อเกิดเหตุสามารถแจ้งขอความช่วยเหลือได้ทันที

ด้านการเมือง

แต่เดิมอำเภอลอง อยู่ในปกครองจังหวัดลำปาง จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๔๗๔ ได้มีการจัดแนวเขตจังหวัดขึ้นใหม่ จึงได้โอนอำเภอลองไปขึ้นกับจังหวัดแพร่ เพราะการคมนาคมและติดต่อราชการใกล้กว่า

ซึ่งสุขาภิบาลบ้านปิน ได้ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๐๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเทศบาลตำบลบ้านปิน อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ซึ่งสุขาภิบาลบ้านปิน ได้ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๐๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยรวมเอาสองหมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๕ บางส่วน ตำบลบ้านปิน อำเภอลอง จังหวัดแพร่ เป็นเขตปกครองซึ่งปกครองเป็นชุมชน ๗ ชุมชน (โดยมีกรรมการชุมชนและประธานชุมชน ๑๐ คน เป็นคณะกรรมการชุมชนรวมทั้งหมด ๗๐ คน เป็นตัวแทนปกครองในระดับชุมชน) ได้แก่

๑. ชุมชนบ้านบนเหนือ
๒. ชุมชนบ้านบนสวรรค์
๓. ชุมชนบ้านบนใต้
๔. ชุมชนบ้านใน
๕. ชุมชนบ้านใหม่-ตลาด
๖. ชุมชนบ้านหลัง
๗. ชุมชนบ้านบนนา

เทศบาลตำบลบ้านปิน มีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านปิน ๑๒ คน เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารงานเทศบาล มีคณะบริหาร ๑ คณะ นำโดยนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เป็นฝ่ายบริหารงานเทศบาล โดยอำเภอลองเป็นผู้กำกับดูแล

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

ซึ่งสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมชำรุด

๑๐

ลักษณะปัญหา

- ๑) ปัญหาถนนบางสายชำรุดเสียหาย บางสายผิวจราจรไม่ได้มาตรฐานและคับแคบ บางสายไม่มีทางเข้า
- ๒) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ไม่มีเพียงพอ
- ๓) ปัญหาท่อ หรือรางระบายน้ำยังไม่มีเพียงพอ
- ๔) ปัญหาถนนบางสายและพื้นที่บางแห่งยังไม่ได้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๕) ปัญหาด้านการบริการประปายังไม่ทั่วถึง
- ๖) ปัญหาร่องระบายน้ำอุดตันเกิดการเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็นและไม่มีฝาปิดก่อกำให้เกิดอันตรายต่อประชาชน
- ๗) บริการโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีเพียง ๓ จุดเท่านั้น

๑.๑.๒ ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ปริมาณติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะตามถนนสายรองภายในหมู่บ้าน ทำให้การเดินทางของประชาชนในเวลากลางคืนไม่ปลอดภัย
- ๒) การสำรวจและประสานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานในการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓) ปัญหาการขยายไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชนในบางพื้นที่ (ไฟกิ่งสาธารณะ)

๑.๒ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ต้องการให้ก่อสร้างปรับปรุงถนนหนทางที่ชำรุดและไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งเพิ่มท่อระบายน้ำ และทางเท้าบนถนนบางสาย
- ๒) จัดสร้างระบบสื่อสารสาธารณะ ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาล
- ๓) ให้มีการประสานการปฏิบัติงานสาธารณสุขโรค และสาธารณูปการ เพื่อความสอดคล้องและให้มีการจัดสรรงบประมาณให้พร้อมทุกหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานสามารถทำได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
- ๔) ควรมีการสำรวจ และออกแบบโครงสร้างเส้นทางคมนาคม ระบบท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด

- ๕) จัดบริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๖) ด้านผังเมืองให้มีการจัดทำผังเมืองรวม และจัดทำผังเมืองเฉพาะโดยให้มีการกำหนดเขตให้ชัดเจน ตลอดจนสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการผังเมืองมาดำเนินการโดยเร็ว

๑๑

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑.๑ ปัญหาด้านการเกษตร

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มเกษตรกร เพื่อใช้เป็นต้นทุนในการผลิตและเป็นต้นทุนในการจัดจำหน่าย
- ๒) การรวมกลุ่มของเกษตรกรในท้องถิ่นยังไม่มั่นคง ทำให้ไม่มีอำนาจในการต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตร
- ๓) ขาดความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรกรม
- ๔) การจัดการตลาดของผลผลิตไม่ชัดเจนขาดการติดต่อประสานในการจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิต
- ๕) การแทรกแซงของพืชผลจากต่างถิ่นหรือต่างประเทศที่เข้ามาส่งผลกระทบต่อราคาพืชผลในท้องถิ่น เนื่องจากราคาพืชผลจากแหล่งอื่นมีราคาต่ำกว่าเป็นที่นิยม ทำให้พืชผลที่ผลิตในท้องถิ่นไม่สามารถจำหน่ายได้

๖) ประชาชนในชุมชนบางส่วนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

๒.๑.๒ ปัญหาการว่างงาน

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรกรมตามฤดูกาล เมื่อหมดฤดูกาลเกษตรกรจะว่างงาน ทำให้รายได้ที่นำมาใช้จ่ายในครอบครัวไม่สม่ำเสมอ ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
- ๒) ขาดบุคลากรหรือองค์กรประสานงานและปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ทำให้ขาดการสำรวจ ติดตาม แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ๓) ปัญหาการว่างงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม เนื่องจากการไม่มีงานทำของกลุ่มเยาวชน มีการมั่วสุมเสพยาเสพติด และซักจูงกันหารายได้จากการขายยาเสพติด ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมตามมา

๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ต้องการเงินทุนหรือแหล่งเงินทุนให้กลุ่มเกษตรกรนำมาใช้ในกองทุนหมุนเวียนของกลุ่ม
- ๒) ช่วยเหลือให้มีการจัดการรวมกลุ่มของเกษตรกรให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

๓) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ ถ่ายทอดเทคโนโลยีวิทยาการที่ทันสมัย ช่วยเหลือจัดหาเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพตลอดจนส่งเสริมการปลูกพืชผลชนิดใหม่ที่เหมาะสม

๔) ช่วยเหลือด้านการจัดการตลาดเพื่อให้การจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรได้ในราคาสูง

๑๒

๕) จัดการอาชีพเสริมและจัดฝึกอบรมอาชีพ หรือเพิ่มทักษะฝีมือให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชนรวมถึงจัดการด้านตลาด เพื่อให้มีการนำผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ในชุมชนสามารถจำหน่ายได้

๖) จัดระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้สมบูรณ์ เพื่อจูงใจให้มีการลงทุนในการประกอบกิจการเพื่อให้เศรษฐกิจชุมชนเจริญเติบโต

๗) ส่งเสริมการทำเกษตรผสมผสานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาด้านสังคม

๓.๑.๑ ลักษณะการจัดการคุณภาพชีวิต

ลักษณะของปัญหา

๑) ปัญหาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในหมู่บ้านไม่เพียงพอ จำเป็นต้องใช้ อสม. ปฏิบัติงานดูแลสุขภาพเบื้องต้น

๒) ปัญหาสุขภาพของมารดาและเด็กในชุมชนยังไม่ดีพอ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขาภิบาลและสารอาหาร ทำให้มารดาและเด็กบางส่วนขาดสารอาหาร

๓) ปัญหาอาคารสถานที่สำหรับโรงฆ่าสัตว์ไม่เพียงพอ ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาการกำจัดสิ่งปฏิกูลภายในโรงฆ่าสัตว์ไม่ถูกหลักสุขาภิบาลและสภาพแวดล้อมภายในโรงฆ่าสัตว์ไม่ดีเท่าที่ควร

๔) ปัญหาขาดอาคารสถานที่และสิ่งก่อสร้างต่างๆ และเครื่องมือเครื่องใช้ในด้านการกีฬาและนันทนาการของศูนย์เยาวชนเทศบาลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

๕) ปัญหาเยาวชนผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาส และทักษะในการประกอบอาชีพ

๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับโทษและพิษภัยของยาเสพติด

๗) ประชาชนยังขาดความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์และการอยู่ร่วมกับผู้ติดเชื้อเอดส์

๘) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีไม่เพียงพอไม่สามารถรองรับปริมาณเด็กเล็กที่เพิ่มขึ้นได้

๓.๑.๒ ปัญหาด้านการศึกษา

ลักษณะของปัญหา

๑) อัตราการไม่รู้หนังสือในกลุ่มประชาชนยังมีสูง ความสนใจที่จะศึกษาต่อมีน้อยเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่คิดว่าการศึกษาเป็นเรื่องของเยาวชน และไม่เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาว่าจะสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไร

๒) การส่งเสริมการศึกษาระบบการศึกษานอกโรงเรียนมีน้อย รวมถึงการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบข้อมูล

๓) คุณภาพในการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน
ขาดครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน การติดต่อและประเมินผลการเรียนการสอนมีน้อย ยังไม่เป็นระบบ
ขาดความต่อเนื่อง การส่งเสริมการศึกษาด้านอาชีพเฉพาะมีน้อย

๔) ปัญหาความยากจนในครอบครัว ทำให้เด็กและเยาวชนต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน
ก่อนวัยอันควร เพื่อช่วยเหลือครอบครัว ให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อย

๕) ขาดแคลนทุนการศึกษาและทุนสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันให้แก่เด็กใน
สถานศึกษา

๑๓

๓.๑.๓ ปัญหาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การนันทนาการและการกีฬา ลักษณะของปัญหา

๑) ความสนใจของเยาวชนที่มีต่อขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นมีน้อยลง ทำให้
ผู้สูงอายุที่มีความรู้ขาดผู้สืบทอด

๒) ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์งาน
ประเพณีท้องถิ่น ทำให้ประชาชนไม่ทราบข่าวสารต่าง ๆ ทำให้งานไม่น่าสนใจ

๓) การจัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬาสำหรับนักเรียนและเยาวชนและประชาชนยัง
ไม่เป็นระบบขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๓.๑.๔ ปัญหาการจัดการชุมชนผู้มีรายได้น้อย ลักษณะของปัญหา

๑) ปัญหาเศรษฐกิจประชาชนมีรายได้น้อย ค่าใช้จ่ายสูง ค่าเงินออม ทั้งเด็กและผู้สูงอายุให้
อยู่ตามลำพัง

๒) ปัญหาสังคม ชุมชนเป็นแหล่งจำหน่ายสิ่งเสพติด และคนในชุมชนบางส่วนขาด
จิตสำนึก ขาดความมุ่งมั่นในการสร้างตนเอง

๓) ปัญหาการขาดแคลนการประสานงานระหว่างองค์กรชุมชนกับประชาชนในชุมชน
องค์กรในชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะเป็นแกนนำในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตน ขาดการพัฒนาขีด
ความสามารถขององค์กรชุมชน

๓.๒ ความต้องการด้านสังคม

๑) ประสานงานกับองค์กรชุมชนจัดกิจกรรมในการต่อต้านสิ่งเสพติด รวมถึงจัด
อบรมกลุ่มเยาวชนที่มีความเสี่ยงในการเสพสิ่งเสพติด

๒) จัดประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในการจัดหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่
ดูแลเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันตนจากโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อตามฤดูกาลที่มีการระบาดของโรค

๓) สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันสำหรับนักเรียน และจัดหาทุนการศึกษาแก่เด็ก
ที่ครอบครัวยากจน

๔) ช่วยเหลือท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๕) ดูแลสอดส่อง ช่วยเหลือกิจกรรมทางศาสนาและนำหลักธรรมศาสนามาเผยแพร่
เพื่อให้ประชาชนมาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน

๖) ให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้เกิดการติดต่อสมาคมและ
เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เยาวชน

๗) จัดงานประเพณีที่อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเน้นการประชาสัมพันธ์และมีการวางแผนงานที่ดี

๘) สนับสนุนด้านการกีฬาแก่เยาวชนในท้องถิ่นให้ต่อเนื่อง

๙) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้มีรายได้น้อย

๑๔

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๑ การจัดการด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ลักษณะของปัญหา

๑) ปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เช่น ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องจักรกลที่จำเป็น ปัญหาการไม่คัดแยกขยะ การจัดเก็บค่าธรรมเนียมขนมูลฝอยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ฯลฯ เป็นต้น

๒) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และมลภาวะทางด้านทัศนียภาพ เช่น การตั้งวางขายสินค้า หรือประกอบธุรกิจบางประเภทบนไหล่ทางทางเท้า หรือที่สาธารณะ การทิ้งขยะมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในที่สาธารณะหรือภาชนะรองรับ

๔.๑.๒ ปัญหาสภาพแวดล้อมของลำน้ำและลำเหมืองสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

๑) ปัญหามลภาวะทางน้ำ และน้ำเสีย เช่นการไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาลตำบลบ้านปิน

๒) ลำห้วยบางส่วนเกิดการเน่าเสีย เนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมมือกันรักษาสภาพลำห้วยต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี

๔.๑.๓ ปัญหาการก่อกมลพิษด้านอื่น

ลักษณะของปัญหา

๑) การก่อกมลพิษทางอากาศ จากการประกอบอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน เช่น กลิ่นจากการผลิตขนมจีน การหมักดอง ฝุ่นละอองจากโรงสีข้าว กลิ่นจากสิ่งปฏิกูลการเลี้ยงสัตว์ กลิ่นจากสารเคมีที่ใช้ในการทำการเกษตร กลิ่นจากการประกอบอาชีพซ่อมทำเครื่องยนต์ เป็นต้น

๒) การก่อกมลพิษทางดิน จากการประกอบอาชีพทางการเกษตร การใช้สารเคมียาปราบศัตรูพืช ยาฆ่าแมลง การเสื่อมสภาพของดินและแร่ธาตุในดิน

๓) การสร้างมลพิษทางภูมิทัศน์ ได้แก่ การปล่อยให้วัชพืชปกคลุมบริเวณลำเหมืองบริเวณพื้นที่รกร้าง ทำให้ไม่สวยงาม สร้างความสกปรกรกรุงรัง และไม่ปลอดภัยต่อประชาชน

๔.๒ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) รมรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้กับประชาชนและเยาวชน ให้มาตรวจลงโทษทางสังคมแก่ผู้สร้างมลพิษและเหตุเดือดร้อนรำคาญต่าง ๆ
- ๒) รมรงค์ลดการใช้สารเคมีและยาปราบศัตรูพืชซึ่งก่อให้เกิดสารพิษตกค้างในดินและแหล่งน้ำสาธารณะ สนับสนุนการใช้สารธรรมชาติในการเกษตร
- ๓) รมรงค์ให้ความรู้การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลแก่ประชาชน
- ๔) ปรับปรุงภูมิทัศน์ฝั่งน้ำลอบและลำเหมืองสาธารณะ
- ๕) ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณไหล่ทางถนนสาธารณะในเขตเทศบาลอยู่เสมอ
- ๖) ปรับปรุงพัฒนาสวนสาธารณะที่มีให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีความปลอดภัยและจัดสร้างสวนสาธารณะเพิ่ม

๑๕

- ๗) จัดตั้งคณะกรรมการติดตามศึกษาผลกระทบจากมลพิษที่ส่งผลต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อหาแนวทางแก้ไข
- ๘) ต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น
- ๙) ต้องการให้มีการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้งให้มีการรณรงค์ให้จิตสำนึกของประชาชนให้ช่วยกันอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑.๑ ปัญหาอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีจำกัด และขาดกิจกรรมการพัฒนาการเมืองการบริหาร

ลักษณะของปัญหา

- ๑) การกระจายอำนาจทางการเมืองการคลังให้กับท้องถิ่นมีน้อยทำให้การจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นมีความล่าช้าตรงข้ามกับภาระหน้าที่ที่มีมากขึ้น ขาดการวางแผนล่วงหน้าระยะยาว
- ๒) รายได้ส่วนใหญ่ของเทศบาลมาจากส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทันต่อเหตุการณ์
- ๓) ขาดฐานรายได้ใหม่เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับเทศบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาล
- ๔) ชุมชนย่อยในเขตเทศบาลบางแห่งขาดอาคารสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน
- ๕) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ประจำสำนักงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ไม่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ๖) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ทำให้ขาดความเป็นระเบียบและไม่มีความเข้าใจในการบริหารงานเทศบาลอย่างแท้จริง
- ๘) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรไม่เพียงพอกับงานในหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ลักษณะของปัญหา

๑) การก่ออาชญากรรมในท้องถิ่นเกิดขึ้นบ่อย ปัญหาสิ่งเสพติดที่ไม่สามารถแก้ไขได้ รวมถึงประชาชนไม่รู้จักรั้ววิธีป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง และขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินสาธารณะ

๒) ขาดการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการจัดหน่วยรักษาความปลอดภัยภายในพื้นที่

๓) ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย

๑๖

๕.๑.๓ ปัญหาประชาชนยังมีความรู้ ความเข้าใจในกิจการการปกครองท้องถิ่นไม่เพียงพอ ลักษณะของปัญหา

๑) ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดจิตสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการปกครองท้องถิ่น การเสนอข้อเรียกร้องของตนยังไม่เป็นตามกระบวนการและกลไกทางการเมือง

๒) ประชาชนขาดความสนใจและติดตามกิจกรรมของทางเทศบาล ทำให้ไม่เข้าใจระบบการทำงานของเทศบาล รวมถึงขาดความสนใจในกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติที่ออกมา

๓) ประชาชนขาดความสนใจศึกษาในระบบประชาธิปไตย ปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียงยังมีสูง และปัญหาการวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมืองของผู้นำชุมชน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งของประชาชน

๔) ผู้นำชุมชนไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดความร่วมมือจากประชาชนในชุมชน ทั้งอำนาจของผู้นำชุมชนมีน้อย ขาดการพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำ

๕.๒ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑) เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพร้อมรับกับการถ่ายโอนอำนาจในการบริหารงานจากส่วนกลาง

๒) พนักงานเทศบาลฯ ควรมีการศึกษาวิทยากรสมัยใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงานให้เหมาะสมทั้งด้านเครื่องมือ หรือเทคนิคในการทำงานเพื่อความเหมาะสมในการให้บริหารแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ

๓) เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจในกิจการการทำงานของเทศบาล จัดกิจกรรมเผยแพร่งานในความรับผิดชอบของเทศบาล

๔) จัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถภาพแก่ผู้นำชุมชน จัดให้มีการประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารกับเทศบาลมากขึ้น

๕) จัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนติดตามผลการปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น

๖) มีแผนการจัดการ การฝึกอบรม แผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน

๗) ต้องการให้ประชาชนได้รับรู้ รับทราบ ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับเทศบาลและทางราชการรวมทั้ง ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านปินนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านปิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านปินจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านปินยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลบ้านปิน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลบ้านปิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“บ้านปินเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจพอเพียง สิ่งแวดล้อมดี คนมีการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น สืบสานวัฒนธรรม ก้าวนำด้านบริหาร บริการเป็นเลิศ”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การก่อสร้างและปรับปรุงถนน
- ๑.๒ การปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ การปรับปรุงระบบน้ำประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การจัดการขยะมูลฝอย
- ๒.๒ การจัดการระบบระบายน้ำและบำบัดน้ำเสีย
- ๒.๓ การอนุรักษ์พื้นที่พืชรพพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๘

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ การส่งเสริมกีฬา สร้างสุขภาพและการบริการสาธารณสุข
- ๓.๓ การพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- ๓.๔ การพัฒนาสังคมดี – มีสุข
- ๓.๕ การจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การบริการประชาชน
- ๔.๒ การบริหารจัดการที่ดี
- ๔.๓ การพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุและอุปกรณ์ให้เพียงพอและ

ทันสมัย

- ๔.๔ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (กลุ่มล้านนา : เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน)

วิสัยทัศน์ (VISION)

“ ประตุการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา ดินน้ำป่าสมบูรณ์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ”

ยุทธศาสตร์ (STRATEGY)

๑. พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมโยงสู่สากล
๒. สร้างความเข้มแข็งให้ภาคเกษตรอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า
๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมและสุขภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่

วิสัยทัศน์ (VISION)

“ เมืองแพร่น่าอยู่ ประตุสู่ล้านนา เศรษฐกิจก้าวหน้า ประชาเป็นสุข ”

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. ประชาชนมีสุขภาพชีวิตที่ดีครอบครัวเข้มแข็งสังคมอยู่เย็นเป็นสุขที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยการพัฒนาแหล่งน้ำโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคอื่นๆอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๓. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนารัฐกิจกาที่องที่เี่ยวด้านวัฒนธรรม/เชิงนิเวศและสุขภาพกลุ่มจังหวัด ล้านนาตะวันออกโดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบุคลากรให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวความรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมมีความสงบเรียบร้อยเกิดความสมัครสมานสามัคคีในหมู่บ้าน สถาบันพระมหากษัตริย์ได้รับการปกป้องเกิดความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคม

๔. สร้างรายได้แก้ไขปัญหาความยากจนเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรพร้อมทั้งพัฒนาองค์

๑๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค

๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและสุขภาพเพื่อให้เกิดรายได้จังหวัด

๔. ส่งเสริมอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขยายผลโครงการตามพระราชดำริและยกระดับสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน

๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการแก้ไขปัญหาพิบัติภัยอย่างยั่งยืน

๖. ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านปิน เป็นรายด้าน แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร

๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังมีถนนที่เป็นถนนดิน หินคลุก อยู่เป็นบางแห่ง ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลบ้านปิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลบ้านปินจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๒๐

๔. เทศบาลตำบลบ้านปินสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลตำบลบ้านปินจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลลอง

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลบ้านปิน มีรถกู้ชีพกู้ภัย รถดับเพลิงและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดับเพลิง มีพนักงานดับเพลิง ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันท่วงที

๒. เทศบาลตำบลบ้านปิน มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแต่ละหมู่บ้าน เพื่อให้ความช่วยเหลือและป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ ให้กับประชาชน

๓. เทศบาลตำบลบ้านปิน มีการจัดตั้งเวรยามในการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๑

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. รถยนต์ดับเพลิงของเทศบาลตำบลบ้านปินมีสภาพการทำงานที่เป็นระยะเวลามายาวนาน

โอกาส (Opportunity=O)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การแก้ไขปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลบ้านปิน มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. เทศบาลตำบลบ้านปินสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๔. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

๔. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๓. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๒๒

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลบ้านปิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดแพร่ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒๓

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลบ้านปินมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลตำบลบ้านปินพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. เทศบาลตำบลบ้านปินส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน และมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๒. จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญเติบโตของชุมชนภายในอนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชยกรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อยู่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาและขยายบริการน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค(การประปา)

๓. ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน

๓. สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาส ในสังคม

๔. พัฒนาปรับปรุงกิจการโรงฆ่าสัตว์ ให้ได้มาตรฐาน

๕. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม

ปัญหาสังคม

๖. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชน ในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอก

ระบบโรงเรียน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
 ๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ๖.๓ ด้านการจัดจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๒. พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริม วางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒๕

๔. ควบคุมดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ อย่างเคร่งครัด

ภารกิจรอง

๑. รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน
- ๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมด้านการผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
๒. สนับสนุนด้านการพาณิชย์ ส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

๑. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เช่น จัดหาสถานที่ทิ้งขยะถาวร ศึกษาวิธีการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับศักยภาพของเทศบาล
๒. การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ในที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์
๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ภารกิจรอง

๑. รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด

๖.๗ ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๒๖

๗. สรรพไปรษณีย์และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ*ขีดความสามารถ*

เทศบาลตำบลบ้านปิน เป็นเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านปิน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากร ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เทศบาลแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร เพื่อให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
เทศบาลตำบลบ้านปิน จังหวัดแพร่

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลบ้านปิน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลบ้านปิน

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปินทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัติตนเป็นพลเมืองที่ดิรร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องไม่ประพัติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหา ประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับ ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจ เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านปิน มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปกป้อง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและ ติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการ ตามที่นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง ตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบล บ้านปิน หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้อง ผ่านนายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

๔) คຸ້ມครองຂ້າຣາຊກຣທີ່ປຸກິບັດຕາມປຣະມວລຈຣຍຣຣຣນີ້ຢ່າງຕຣງໄປຕຣງມາ ມີໃຫ້ຖືກຄຳ້ນແຄ່ງື່ງຫືຖືກໃຊ້ອຳນາຈໂດຍື່ງເປັນຣຣຣ ກຣຕຳເນີນກຣຕໍ່ຂ້າຣາຊກຣທີ່ຢູ່ຣ່າງຖືກຄຳ້ວກຳ້ວາື່ງື່ງປຸກິບັດຕາມປຣະມວລຈຣຍຣຣຣນີ້ ອັນມີຜລກຣທບຕໍ່ກຣຕຳເນີນ ໂຍກຳ້ຍາຍ ເລື່ອນຂັ້ນເງິນເຕືອນ ດັ່ງກຣຣມກຣສອບສວນ ຂໍ້ເທັ່ງຈຣຈຣງຫືວິນຍາ ຫືຣອກຣທບຕໍ່ສິທິື່ງທີ່ຂ້າຣາຊກຣື່ງນັ້ນ ຈະກຣທຳມີໄດ້ເວັ້ນຕໍ່ຈະໄດ້ຣັບຄວາມເຫັນ ຂອບຈາກຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣແລ້ວ

๕) ທຳື່ງທີ່ຝ່າຍເລຂານຸກຣຂອບຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣຂອບອຳ້ກຣປກຣຣສ່ວນທ້ອງຄື່ງ

๖) ດຳເນີນກຣອື່ງຕາມທີ່ກຳ້ວນດໃນປຣະມວລຈຣຍຣຣຣນີ້ ຫືຣອຕາມທີ່ຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣຫືຣອປັດຕອບຫຣາ ທັ່ງນີ້ ໂດຍື່ງກຣທບຕໍ່ຄວາມເປັນອິຣຣະຂອບື່ງດຳຣງຕຳແໜ່ງໃນສຳນັກປັດ

ຂໍ້ ๑๗ ໃຫ້ນາຍກເທສມນຕຣີຕຳບລບຳນປີນ ຕັ່ງດັ່ງຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣຂັ້ນເພື່ອຄວບຄຸມ ກຳ້ກັບ ໃຫ້ມີກຣປຸກິບັດຕາມປຣະມວລຈຣຍຣຣຣນີ້

ຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣ ປຣະກອບດ້ວຍ

๑) ປັດຫືຣອຣປັດທີ່ໄດ້ຣັບອບຫຣາ ເປັນປຣະຣານກຣຣມກຣ

๒) ກຣຣມກຣຈາກຂ້າຣາຊກຣທີ່ດຳຣງຕຳແໜ່ງສາຍງານຝູ່ບຣິຫຣ ເລື່ອກັ້ນເອງໃຫ້ ເຫື່ອສອງຄນ

๓) ກຣຣມກຣ ຈື່ງເປັນຂ້າຣາຊກຣທີ່ໄດ້ດຳຣງຕຳແໜ່ງສາຍງານຝູ່ບຣິຫຣໃນ ເທສບລຕຳບລບຳນປີນ ທີ່ໄດ້ຣັບເລື່ອຕັ່ງຈາກຂ້າຣາຊກຣ ພັງກຣງຈຳ້ງ ແລະຖືກຈຳ້ງຂອບເທສບລຕຳບລບຳນປີນ ນັ້ນ ຈຳ້ງນສອງຄນ

๔) ກຣຣມກຣຝູ່ທຣງຄຸນວຸດິກຣາຍນອກ ໃຫ້ກຣຣມກຣຕາມ (๑)-(๓) ຣ່ວມກັ້ນເສນອຂໍ້ ແລະຄັດເລື່ອກັ້ນເຫື່ອສອງຄນ

ໃຫ້ ຫື່ງື່ງສຳນັກປັດເທສບລ ເປັນເລຂານຸກຣຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣ ແລະ ອາຈຕັ່ງຝູ່ຊ່ວຍເລຂານຸກຣຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣໄດ້ຕາມຄວາມເໝາະສມ

ກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣຕ້ອງໄດ້ເຍຸດຖືກລງໂທຣທາງວິນຍາກ່ອນ

ຂໍ້ ๑๘ ຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣມີອຳນາຈື່ງທີ່ ດັ່ງນີ້

๑) ຄວບຄຸມ ກຳ້ກັບ ສ່ງເສຣິມແລະໃຫ້ຄຳ້ແນະນຳໃນກຣໃຊ້ບັງຄັບປຣະມວລຈຣຍຣຣຣນີ້ໃນ ອຳ້ກຣປກຣຣສ່ວນທ້ອງຄື່ງ

๒) ສອດສ່ອງດຸແລໃຫ້ມີກຣປຸກິບັດຕາມປຣະມວລຈຣຍຣຣຣໃນອຳ້ກຣປກຣຣສ່ວນທ້ອງຄື່ງ ໃນກຣຣຣທີ່ມີຂໍ້ສ່ງສັຍຫືຣອມີຂໍ້ຣ້ອງເຣຍິນວ່າມີກຣຝ່າຝິນຈຣຍຣຣຣຫືຣອຈຣຣຍາ ຫືຣອໃນກຣຣຣທີ່ມີກຣອຸທຣຣຣ ກຣລງໂທຣຝູ່ຝ່າຝິນຕາມປຣະມວລຈຣຍຣຣຣນີ້ຈະຕ້ອງຕ້ສວນຂໍ້ເທັ່ງຈຣຈຣງແລະມີຄຳ້ວິນຈຳ້ງໂດຍເຣັວ

๓) ໃຫ້ຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣຫືຣອຝູ່ທີ່ຄຣະກຣຣມກຣຈຣຍຣຣຣອບຫຣາ ມີອຳນາຈ ຫື່ງທີ່ຂໍໃຫ້ກຣທຣວງ ກຣຣ ຫື່ງງານຣາຊກຣ ຣັຣຣວິສາຫິຈ ຫື່ງງານອື່ງຂອບຣັຣ ຫືຣອທ້າງທັ່ງສ່ວນ ປຣິຣັທ ຂື່ງແຈງຂໍ້ເທັ່ງຈຣຈຣງ ສ່ງເອກສາຣແລະຫື່ງງານທີ່ເຄື່ງງາຂໍ້ ສ່ງຝູ່ແທນຫືຣອບຸຄຄນໃນສັງຄັຕມາຂື່ງແຈງຫືຣອໃຫ້ຄ້ອຍຄຳ້ ເຄື່ງງາກັບເຣື່ອທີ່ສອບສວນ

๔) ເຣຍິກຝູ່ຖືກຄຳ້ວກຳ້ ຫືຣອຂ້າຣາຊກຣຂອບຫື່ງງານນີ້ມາຂື່ງແຈງ ຫືຣອໃຫ້ຄ້ອຍຄຳ້ຫືຣອໃຫ້ສ່ງ ເອກສາຣແລະຫື່ງງານເຄື່ງງາກັບເຣື່ອທີ່ສອບສວນ

๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗) คู่คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการส่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้เทศบาลตำบลบ้านปิน ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านปิน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านปิน ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านปินมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | |
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานผลประโยชน์ - งานพัสดุ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานผลประโยชน์ - งานพัสดุ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค | |
| <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาชุมชน - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปิน | <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาชุมชน - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปิน | |
| <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน | <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านปิน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ แล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลบ้านปินด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒

สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑

ลูกจ้างประจำ

๙. พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง (ตำแหน่งว่างให้ยุบ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (ประเภทผู้มีทักษะ)
๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (ประเภทผู้มีทักษะ)
๑๒. คนงานตักแต่งสวน (ประเภทผู้มีทักษะ)
๑๓. คนงานประจํารถขยะ (ประเภทผู้มีทักษะ)
๑๔. คนงานประจํารถขยะ (ประเภทผู้มีทักษะ)
๑๕. คนงานประจํารถขยะ (ประเภทผู้มีทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)
๑๗. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)
๑๘. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

กองคลัง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ (ตำแหน่งว่างเดิม)
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๕. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
ลูกจ้างประจำ
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ตำแหน่งว่างให้ยุบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘. คณงานเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย (ประเภทผู้มีทักษะ)

กองช่าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
(ตำแหน่งว่างเดิม)
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ (ตำแหน่งว่างเดิม)
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)
พนักงานจ้างทั่วไป
๕. คณงานตักแต่งสวน

กองการศึกษา จำนวน ๘ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ (ตำแหน่งว่างเดิม)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ (ตำแหน่งว่างเดิม)
๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๔๘๐๑-๐๐๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปิน
๔. ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๐๔๗
๕. ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๑๕๐
๖. ครูผู้ดูแลเด็ก (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ทั้งนี้การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับ
แจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)
พนักงานจ้างทั่วไป
๘. คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

จากการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านปิน ดังกล่าว สามารถนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ได้ดังนี้
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|---|----------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------------|
| | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | |
| ๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | | | | | | | | |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | | | | | | | | |
| | สำนักปลัดเทศบาล | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | | | | | | | | |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | | | | | | | | |
| ๕ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | | | | | | | | |
| ๖ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | | | | | | | | |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | | | | | | | | |
| ๘ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | | | | | | | | |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ | | | | | | | | |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | | | | | | | | |
| | <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | |
| ๑๑ | พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -๑ | ว่างให้ยุบเลิก |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ๑๒ | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๓ | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๔ | คนงานตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๕ | คนงานประจํารถขยะ (ผู้มีทักษะ) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ๑๖ | พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๗ | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | |
| ๑๘ | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | |

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|--|--------------------------------|---|------|------|--------------------------|------|------|----------|
| | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | |
| | กองคลัง | | | | | | | | |
| ๑๙ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๐ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๑ | นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๒ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๓ | นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| ๒๕ | เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๖ | คนงานเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย (ผู้มีทักษะ) กองช่าง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๗ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๘ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๙ | นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๑ | คนงานตกแต่งสวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

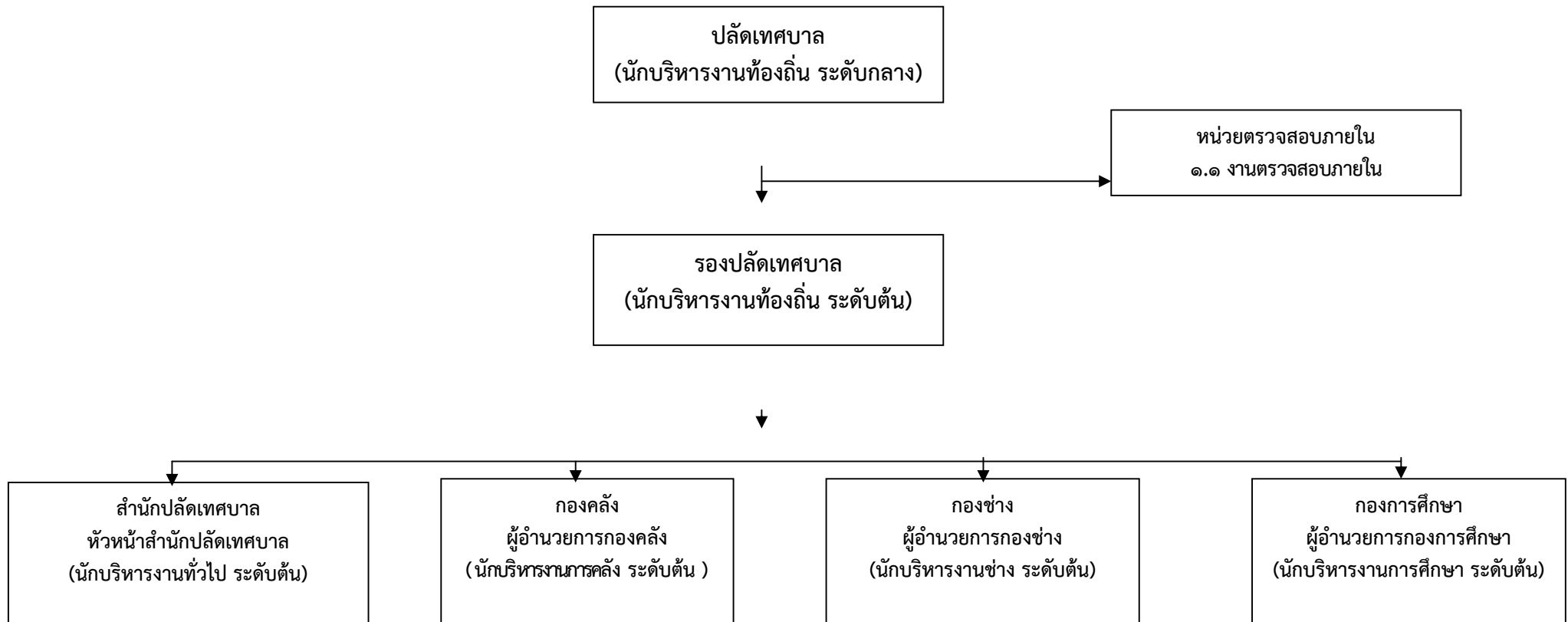
| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|--|--------------------------------|---|------|------|--------------------------|------|------|------------|
| | | | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | |
| | กองการศึกษา | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๓๓ | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๓๔ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๔๘๐๑-๐๐๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปิน</u> | | | | | | | | |
| ๓๕ | ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๐๔๗ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๖ | ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๑๕๐ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๗ | ครูผู้ดูแลเด็ก * | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | * การสรรหา |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ๓๘ | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ๓๙ | คนงานทั่วไป | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | |
| | รวม | ๓๗ | ๓๘ | ๔๑ | ๔๐ | +๑ | +๓ | -๑ | |

หมายเหตุ

* " การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว "

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน





- ๑. ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๒ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๒.๒ งานทะเบียนราษฎร
- ๒.๓ งานธุรการ
- ๒.๔ งานสุขาภิบาลและอนามัย
สิ่งแวดล้อม



- ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๒ งานผลประโยชน์
- ๑.๓ งานพัสดุ
- ๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน



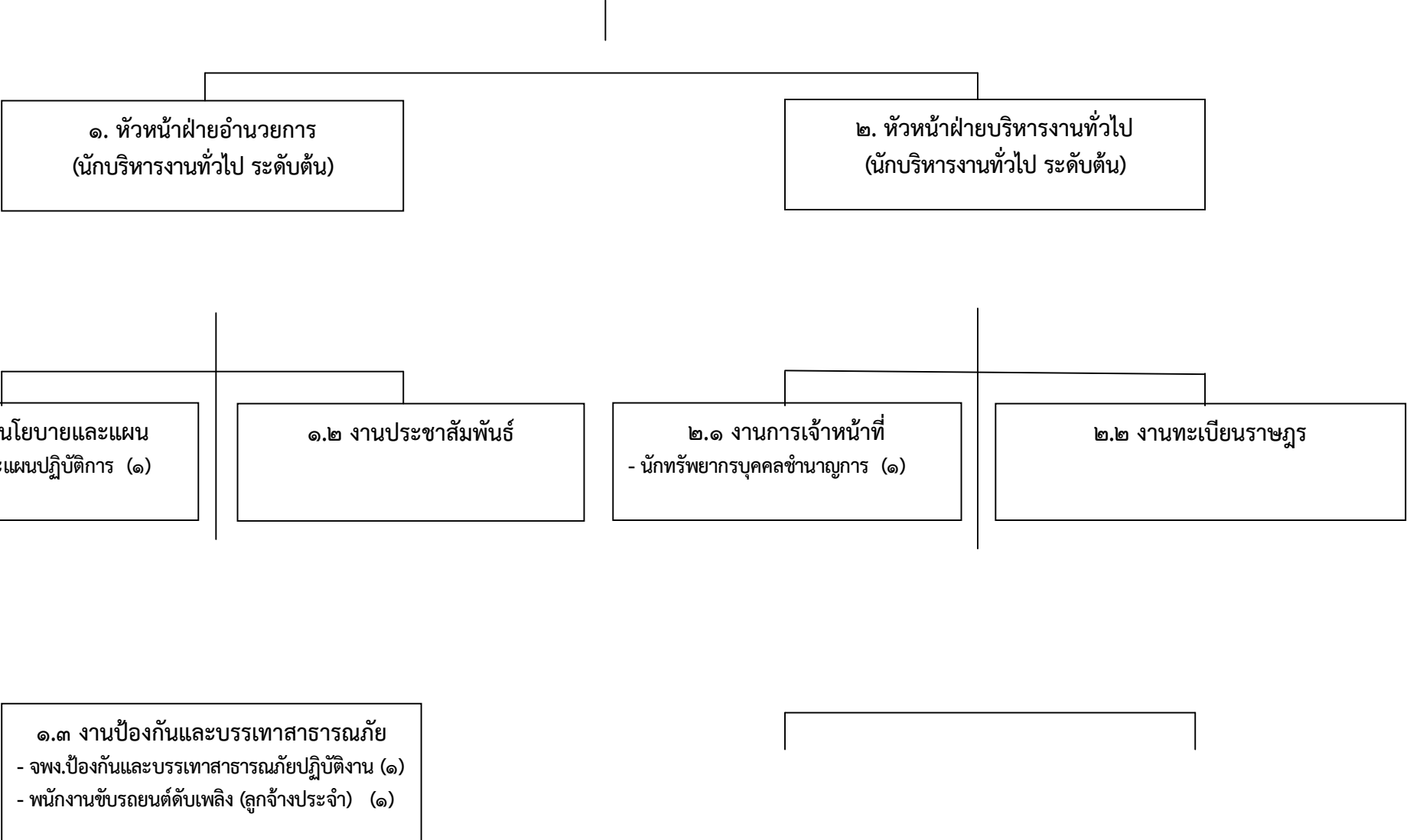
- ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๑.๑ งานสาธารณูปโภค



- ๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ๑.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลบ้านปิน

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)

๑.๒ งานประชาสัมพันธ์

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง (ลูกจ้างประจำ) (๑)

๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

๒.๒ งานทะเบียนราษฎร

๒.๓ งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (พท. ประเภทผู้มีทักษะ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

๒.๔ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

- พนักงานขับรถยนต์ (พท. ประเภทผู้มีทักษะ) (๑)
- คนงานตกแต่งสวน (พท. ประเภทผู้มีทักษะ) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (พท.ประเภทผู้มีทักษะ) (๓)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

|

๑.๑ งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)

๑.๒ งานผลประโยชน์

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- คนงานเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย (พก. ประเภทผู้มีทักษะ) (๑)

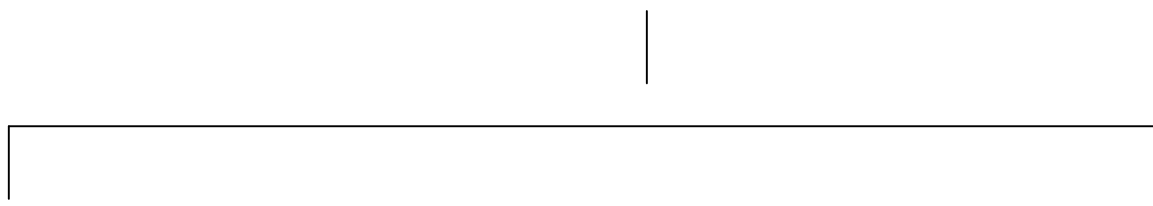
๑.๓ งานพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (๑)

๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



๑.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑.๑ งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พท. ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) (๑)
- คนงานตักแต่งสวน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

