



แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

ของเทศบาลตำบลบ้านปิน  
อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙



เทศบาลตำบลบ้านปิ่น  
อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านปิน	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านปินจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)	๒๗
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)	๓๓
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๓๕
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านปิน	๔๔
๑๔. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลบ้านปิน	๔๖

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

# ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างพร้อมทั้งให้เทศบาลดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ (ก.ท.จ. แพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีการกำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างและกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ของพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ซึ่งจะต้องวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาลตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยการพิจารณากำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง และลักษณะงานจะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลด้วย

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านปิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างพนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน มีการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง การจัดอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับโครงสร้างเทศบาลและให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง โดยจะต้องคำนึงถึงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน สามารถวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างของบุคลากรในเทศบาล การจัดสรรงบประมาณ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในการทำสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านปิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปิน สามารถดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนกำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านปิน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน เป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านปิน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของเทศบาล และสภาพปัญหาของเทศบาล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านปิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านปิน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๔ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๖ ให้พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านปิน มีเขตการปกครองครอบคลุม ๑ ตำบล คือตำบลบ้านปิน มีจำนวน ๒ หมู่บ้าน คือบ้านหมู่ ๔ เป็นบางส่วน และบ้านหมู่ ๕ เป็นบางส่วน มีพื้นที่จำนวน ๑.๖ ตารางกิโลเมตร ซึ่งสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### ๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### ๑.๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมชำรุด

##### ลักษณะปัญหา

- ๑) ปัญหาถนนบางสายชำรุดเสียหาย บางสายผิวจราจรไม่ได้มาตรฐานและคับแคบ บางสายไม่มีทางเข้า
- ๒) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขปโรค สาธารณูปการ ไม่มีเพียงพอ
- ๓) ปัญหาท่อ หรือรางระบายน้ำยังไม่มีเพียงพอ
- ๔) ปัญหาถนนบางสายและพื้นที่บางแห่งยังไม่ได้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๕) ปัญหาด้านการบริการประปายังไม่ทั่วถึง
- ๖) ปัญหาร่องระบายน้ำอุดตันเกิดการเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็นและไม่มีฝาปิดกั้นให้เกิดอันตรายต่อประชาชน

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) ให้มีการประสานการปฏิบัติงานสาธารณสุขปโรค และสาธารณูปการ เพื่อความสอดคล้องและให้มีการจัดสรรงบประมาณให้พร้อมทุกหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานสามารถทำได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
- ๔) ควรมีการสำรวจ และออกแบบโครงสร้างเส้นทางคมนาคม ระบบท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด



- ๕) จัดบริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๖) ด้านผังเมืองให้มีการจัดทำผังเมืองรวม และจัดทำผังเมืองเฉพาะโดยให้มีการกำหนดเขตให้ชัดเจนตลอดจนสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการผังเมืองมาดำเนินการโดยเร็ว

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

### ๒.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

#### ๒.๑.๑ ปัญหาด้านการเกษตร

##### ลักษณะของปัญหา

- ๑) ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มเกษตรกร เพื่อใช้เป็นต้นทุนในการผลิต และเป็นต้นทุนในการจัดจำหน่าย
- ๒) การรวมกลุ่มของเกษตรกรในท้องถิ่นยังไม่มั่นคง ทำให้ไม่มีอำนาจในการต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตร
- ๓) ขาดความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม

๔) การจัดการตลาดของผลผลิตไม่ชัดเจนขาดการติดต่อประสานในการจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิต

๕) การแทรกแซงของพืชผลจากต่างถิ่นหรือต่างประเทศที่เข้ามาส่งผลกระทบต่อราคาพืชผลในท้องถิ่นเนื่องจากราคาพืชผลจากแหล่งอื่น มีราคาต่ำกว่าเป็นที่นิยม ทำให้พืชผลที่ผลิตในท้องถิ่นไม่สามารถจำหน่ายได้

๖) ประชาชนในชุมชนบางส่วนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

#### ๒.๑.๒ ปัญหาการว่างงาน

##### ลักษณะของปัญหา

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรมตามฤดูกาล เมื่อหมดฤดูกาลเกษตรกรจะว่างงานทำให้รายได้ที่นำมาใช้จ่ายในครอบครัวไม่สม่ำเสมอ ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
- ๒) ขาดบุคลากรหรือองค์กรประสานงานและปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ทำให้ขาดการสำรวจ ติดตาม แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ๓) ปัญหาการว่างงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม เนื่องจากการไม่มีงานทำของกลุ่มเยาวชน มีการมั่วสุม เสพยาเสพติด และชกจูงกันหารายได้จากการขายยาเสพติด ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมตามมา

### ๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ต้องการเงินทุนหรือแหล่งเงินทุนให้กลุ่มเกษตรกรนำมาใช้ในกองทุนหมุนเวียนของกลุ่ม
- ๒) ช่วยเหลือให้มีการจัดการรวมกลุ่มของเกษตรกรให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น
- ๓) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดหาวิทยาการมาอบรมให้ความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ ถ่ายทอดเทคโนโลยีวิทยาการที่ทันสมัย ช่วยเหลือจัดหาเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพตลอดจนส่งเสริมการปลูกพืชผลชนิดใหม่ที่เหมาะสม
- ๔) ช่วยเหลือด้านการจัดการตลาดเพื่อให้การจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรได้ในราคาสูง

- 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) ปัญหาอาคารสถานที่สำหรับโรงฆ่าสัตว์มีไม่เพียงพอ ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาการกำจัดสิ่งปฏิกูลภายในโรงฆ่าสัตว์ไม่ถูกหลักสุขาภิบาลและสภาพแวดล้อมภายในโรงฆ่าสัตว์ไม่ดีเท่าที่ควร
- ๔) ปัญหาขาดอาคารสถานที่และสิ่งก่อสร้างต่างๆ และเครื่องมือเครื่องใช้ในด้านภารกิจพาและนันทนาการของศูนย์เยาวชนเทศบาลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
- ๕) ปัญหาเยาวชนผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาส และทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับโทษและพิษภัยของยาเสพติด
- ๗) ประชาชนยังขาดความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์และการอยู่ร่วมกับผู้ติดเชื้อเอดส์
- ๘) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีไม่เพียงพอไม่สามารถรองรับปริมาณเด็กเล็กที่เพิ่มขึ้นได้

##### ๓.๑.๒ ปัญหาด้านการศึกษา

##### ลักษณะของปัญหา

- ๑) อัตราการไม่รู้หนังสือในกลุ่มประชาชนยังมีสูง ความสนใจที่จะศึกษาต่อมีน้อย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่คิดว่าการศึกษาเป็นเรื่องของเยาวชน และไม่เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาว่าจะสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไร
- ๒) การส่งเสริมการศึกษาระบบการศึกษานอกโรงเรียนมีน้อย รวมถึงการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบข้อมูล
- ๓) คุณภาพในการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนยังไม่ได้มาตรฐาน ขาดครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน การติดต่อและประเมินผลการเรียนการสอนมีน้อย ยังไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่อง การส่งเสริมการศึกษาด้านอาชีพเฉพาะมีน้อย

๔) ปัญหาความยากจนในครอบครัว ทำให้เด็กและเยาวชนต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร เพื่อช่วยเหลือครอบครัว ให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อย

๕) ขาดแคลนทุนการศึกษาและทุนสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันให้แก่เด็กในสถานศึกษา

### **๓.๑.๓ ปัญหาอนุรักษศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การนันทนาการและการกีฬา**

#### **ลักษณะของปัญหา**

๑) ความสนใจของเยาวชนที่มีต่อขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นมีน้อยลง ทำให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ชาดผู้สืบทอด

๒) ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์งานประเพณีท้องถิ่น ทำให้ประชาชนไม่ทราบข่าวสารต่าง ๆ ทำให้งานไม่น่าสนใจ

๓) การจัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬาสำหรับนักเรียนและเยาวชนและประชาชนยังไม่เป็นระบบขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

### **๓.๑.๔ ปัญหาการจัดการชุมชนผู้มีรายได้น้อย**

#### **ลักษณะของปัญหา**

๑) ปัญหาเศรษฐกิจ ประชาชนมีรายได้น้อยต่ำ ขาดเงินออม การติดทั้งเด็กและผู้สูงอายุให้อยู่ตามลำพัง

๒) ปัญหาสังคม ชุมชนเป็นแหล่งจำหน่ายสิ่งเสพติด และคนในชุมชนบางส่วนขาดจิตสำนึก ขาดความมุ่งมั่นในการสร้างตนเอง

๓) ปัญหาการขาดแคลนการประสานงานระหว่างองค์กรชุมชนกับประชาชนในชุมชน องค์กรในชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะเป็นแกนนำในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตน ขาดการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรชุมชน

### **๓.๒ ความต้องการด้านสังคม**

๑) ประสานงานกับองค์กรชุมชนจัดกิจกรรมในการต่อต้านสิ่งเสพติด รวมถึงจัดอบรมกลุ่มเยาวชนที่มีความเสี่ยงในการเสพสิ่งเสพติด

๒) จัดประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในการจัดหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ ดูแลเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันตนจากโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อตามฤดูกาลที่มีการระบาดของโรค

๓) สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันสำหรับนักเรียน และจัดหาทุนการศึกษาแก่เด็กที่ครอบครัวยากจน

๔) ช่วยเหลือท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๕) ดูแลสอดส่อง ช่วยเหลือกิจกรรมทางศาสนาและนำหลักธรรมศาสนามาเผยแพร่เพื่อให้ประชาชนมาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน

๖) ให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้เกิดการติดต่อสมาคมและเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เยาวชน

๗) จัดงานประเพณีที่อนุรักษศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเน้นการประชาสัมพันธ์และมีการวางแผนงานที่ดี

๘) สนับสนุนด้านการกีฬาแก่เยาวชนในท้องถิ่นให้ต่อเนื่อง

๙) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้มีรายได้น้อย

#### ๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

##### ๔.๑ ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

##### ๔.๑.๑ ปัญหาอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีจำกัด และขาดกิจกรรมการพัฒนาการเมืองการบริหาร ลักษณะของปัญหา

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

##### ๔.๑.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

##### ลักษณะของปัญหา

- ๑) การก่ออาชญากรรมในท้องถิ่นเกิดขึ้นบ่อย ปัญหาสิ่งเสพติดที่ไม่สามารถแก้ไขได้รวมถึงประชาชนไม่รู้จักวิธีป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง และขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินสาธารณะ
- ๒) ขาดการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการจัดหน่วยรักษาความปลอดภัยภายในพื้นที่
- ๓) ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย

##### ๔.๑.๓ ปัญหาประชาชนยังมีความรู้ ความเข้าใจในกิจการการปกครองท้องถิ่นไม่เพียงพอ

##### ลักษณะของปัญหา

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดจิตสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการปกครองท้องถิ่น การเสนอข้อเรียกร้องของตนยังไม่เป็นไปตามกระบวนการและกลไกทางการเมือง
- ๒) ประชาชนขาดความสนใจและติดตามกิจกรรมของทางเทศบาล ทำให้ไม่เข้าใจระบบการทำงานของเทศบาล รวมถึงขาดความสนใจในกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติที่ออกมา
- ๓) ประชาชนขาดความสนใจศึกษาในระบบประชาธิปไตย ปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียงยังมีสูง และปัญหาการวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมืองของผู้นำชุมชน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งของประชาชน

๔) ผู้นำชุมชนไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดความร่วมมือจากประชาชนในชุมชน ทั้งอำนาจของผู้นำชุมชนมีน้อย ขาดการพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำ

#### ๔.๒ ความต้องการด้านการเมือง – การบริหาร

- ๑) เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพร้อมรับกับการถ่ายโอนอำนาจในการบริหารงานจากส่วนกลาง
- ๒) พนักงานเทศบาลฯ ควรมีการศึกษาวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงานให้เหมาะสมทั้งด้านเครื่องมือ หรือเทคนิคในการทำงานเพื่อความเหมาะสมในการให้บริหารแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ
- ๓) เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจในกิจการการทำงานของเทศบาล จัดกิจกรรมเผยแพร่งานในความรับผิดชอบของเทศบาล
- ๔) จัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถภาพแก่ผู้นำชุมชน จัดให้มีการประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารกับเทศบาลมากขึ้น
- ๕) จัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนติดตามผลการปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
- ๖) มีแผนการจัดการ การฝึกอบรม แผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน
- ๗) ต้องการให้ประชาชนได้รับรู้ รับทราบ ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับเทศบาลและทางราชการรวมทั้งต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๕.๑ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ๕.๑.๑ การจัดการด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

###### ลักษณะของปัญหา

- ๑) ปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เช่น ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องจักรกลที่จำเป็น ปัญหาการไม่คัดแยกขยะ การจัดเก็บค่าธรรมเนียมขนมูลฝอยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ฯลฯ เป็นต้น
- ๒) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และมลภาวะทางด้านทัศนียภาพ เช่น การตั้งวางขายสินค้า หรือประกอบธุรกิจบางประเภทบนไหล่ทางทางเท้า หรือที่สาธารณะ การทิ้งขยะมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในที่สาธารณะหรือภาชนะรองรับ

##### ๕.๑.๒ ปัญหาสภาพแวดล้อมของลำน้ำและลำเหมืองสาธารณะ

###### ลักษณะของปัญหา

- ๑) ปัญหามลภาวะทางน้ำ และน้ำเสีย เช่นการไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาลตำบลบ้านปิน
- ๒) ลำห้วยบางส่วนเกิดการเน่าเสีย เนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมมือกันรักษาสภาพลำห้วยต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี

### ๕.๑.๓ ปัญหาการก่อกมลพิษด้านอื่น

#### ลักษณะของปัญหา

๑) การก่อกมลพิษทางอากาศ จากการประกอบอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน เช่น กลิ่นจากการผลิตขนมจีน การหมักดอง ฝุ่นละอองจากโรงสีข้าว กลิ่นจากสิ่งปฏิกูลการเลี้ยงสัตว์ กลิ่นจากสารเคมีที่ใช้ในการทำ การเกษตร กลิ่นจากการประกอบอาชีพซ่อมทำเครื่องยนต์ เป็นต้น

๒) การก่อกมลพิษทางดิน จากการประกอบอาชีพทางการเกษตร การใช้สารเคมีปราบศัตรูพืช ยาฆ่าแมลง การเสื่อมสภาพของดินและแร่ธาตุในดิน

๓) การสร้างมลพิษทางภูมิทัศน์ ได้แก่ การปล่อยให้วัชพืชปกคลุมบริเวณลำเหมือง บริเวณพื้นที่รกร้าง ทำให้ไม่สวยงาม สร้างความสกปรกรกรุงรัง และไม่ปลอดภัยต่อประชาชน

### ๕.๒ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) รมรณรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้กับประชาชนและเยาวชน ให้มาตรการลงโทษทางสังคมแก่ผู้สร้างมลพิษและเหตุเดือดร้อนรำคาญต่าง ๆ

๒) รมรณรงค์ลดการใช้สารเคมีและยาปราบศัตรูพืชซึ่งก่อให้เกิดสารพิษตกค้างในดินและแหล่งน้ำ สาธารณะ สนับสนุนการใช้สารธรรมชาติในการเกษตร

๓) รมรณรงค์ให้ความรู้การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลแก่ประชาชน

๔) ปรับปรุงภูมิทัศน์ฝั่งน้ำลและลำเหมืองสาธารณะ

๕) ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณไหล่ทางถนนสาธารณะในเขตเทศบาลอยู่เสมอ

๖) ปรับปรุงพัฒนาสวนสาธารณะที่มีให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีความปลอดภัย และจัดสร้างสวนสาธารณะเพิ่ม

๗) จัดตั้งคณะกรรมการติดตามศึกษาผลกระทบจากมลพิษที่ส่งผลต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อหาแนวทางแก้ไข

๘) ต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น

๙) ต้องการให้มีการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้งให้มีการรณรงค์ให้จิตสำนึกของประชาชนให้ช่วยกันอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านปิน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านปินนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านปิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านปินจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านปินยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลบ้านปิน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลบ้านปิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
<p><b>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒)ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p> <p>๒)การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๔) การควบคุมดูแลอาคาร มาตรา ๒๘ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๕) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖(๒๖)ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p>	<p><b>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p>- เทศบาลฯ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑.๖ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจรเช่นการสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ จำเป็นต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้และงบประมาณ ทั้งนี้เทศบาลก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างยิ่งไม่ที่จะเป็นการสร้างถนนทำให้การสัญจรไป - มา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรหรือการสร้างสาธารณสุขโรคต่าง ๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์ เช่น มีไฟฟ้าให้แสงสว่างในเวลากลางคืน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลได้จัดสรรงบประมาณในเรื่องดังกล่าว ประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของรายจ่าย แต่ก็ยังไม่สามารถสนองความต้องการของราษฎรได้อย่างทั่วถึง</p> <p>- การควบคุมอาคารเป็นภาระหน้าที่หนึ่งของเทศบาล ทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ซึ่งทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน</p> <p>- การผังเมือง ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากกำลังบุคลากรมีไม่เพียงพอและบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องผังเมือง แต่หากอนาคตกำหนดให้มีการจัดผังเมืองจะทำให้เทศบาลได้รับประโยชน์อย่างมากไม่ที่จะเป็นการรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขตการควบคุม การจราจร และอื่นๆ</p>



ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
<p><b>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b></p> <p>๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๔๓</p> <p>๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p><b>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b></p> <p>-การจัดการศึกษาในปัจจุบัน เทศบาลฯ ได้คำนึงถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนากำลังบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นอนาคตให้กับประเทศชาติ ตามภารกิจที่เทศบาลจะได้จัดการศึกษาให้กับเด็กเยาวชนในเขต ซึ่งรู้ปัญหาของชุมชนและตามความต้องการของชุมชน รวมทั้งการสร้างคุณภาพชีวิต ซึ่งจะได้จัดอบรมการศึกษาให้ถูกกับปัญหา แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว</p> <p>- การส่งเสริมกีฬา เทศบาลจะได้จัดให้มีการส่งเสริมกีฬา โดยการจัดการแข่งขันกีฬา ไม่ว่าจะเป็นกีฬาประชาชน กีฬาเยาวชน ขึ้นทุกปี ทำให้ราษฎรได้รับความสนุกสนาน และมีสุขภาพอนามัยที่ดี ก่อให้เกิดความสามัคคี แต่เทศบาลก็ยังคงขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องกีฬา โดยตรง ซึ่งจะทำให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมกีฬารวมทั้งขาดงบประมาณในการก่อสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้กับประชาชน</p> <p>- เทศบาลได้คำนึงถึงสุขภาพอนามัยของราษฎร จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีเทศบาลได้ตั้งงบประมาณในด้านสาธารณสุข เพื่ออุดหนุนให้สถานีอนามัย อสม. ไปเพื่อดูแลเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ราษฎรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องโรคร้ายต่าง ๆ รณรงค์ในเรื่องต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ ยุง ฯลฯ ถึงอย่างไรก็ยังคงขาดบุคลากรและงบประมาณก็ยังไม่เพียงพอในเรื่องดังกล่าว</p> <p>- การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เทศบาลได้ตั้งงบประมาณในการพัฒนาสตรี โดยให้ในรูปวัสดุ เพื่อส่งเสริมอาชีพ รวมทั้งให้การอบรม เด็กและเยาวชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องกีฬา ส่วนผู้พิการเทศบาลได้ให้การแจกจ่ายของใช้ที่จำเป็น แต่ทั้งนี้เทศบาลฯ ก็ยังคงขาดงบประมาณและบุคลากร</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
<p>๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๑๐) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๑๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๑๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐ (๖) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p> <p>๑๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๕๑ (๒) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p> <p>๑๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๕๑ (๔) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p> <p>๑๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑ (๖) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p>	<p>- เทศบาลเป็นแหล่งชุมชนที่มีประชากรประมาณ ๒,๖๒๘ คน พื้นที่ ๑.๖ ตรม. ซึ่งถือว่ายังไม่เกิดปัญหาในเรื่องที่อยู่อาศัย แต่ในอนาคตอาจเกิดปัญหาการแออัดของแหล่งชุมชน ดังนั้นในอนาคตจึงจำเป็นต้องหาบุคลากร และงบประมาณในเรื่องดังกล่าวเพื่อจะได้วางแผนแก้ปัญหาต่อไป</p> <p>- ลักษณะการประกอบอาชีพของคนในชุมชนเทศบาลจะเป็นชุมชนการเกษตร เลี้ยงสัตว์เป็นส่วนน้อย ประกอบกับความหนาแน่นของราษฎรไม่มาก ลักษณะปัญหาของการเลี้ยงสัตว์หรือปล่อยสัตว์มีน้อย จึงทำให้การป้องกันโรคติดต่อจากสัตว์เลี้ยงจึงกระทำไม่ยากนัก โดยเทศบาลได้ให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การฆ่าสัตว์ เพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีของชุมชน</p> <p>- เทศบาลได้จัดให้มีการเก็บขยะมูลฝอยเพื่อบริการให้กับราษฎรและจัดให้มีการรักษาความสะอาดหรือทางเดินและที่สาธารณะ โดยในแต่ละปีได้ตั้งงบประมาณในด้านดังกล่าวไว้มากกว่าร้อยละ ๓๐ ของรายรับ</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
<p><b>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p> <p>๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๒๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มาตรา ๑๖(๓๐) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p><b>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</b></p> <p>- เทศบาลได้จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดระดับเพลิงและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดับเพลิง พนักงานดับเพลิง เพื่อป้องกันทรัพย์สินของราษฎรให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด หากเกิดเพลิงไหม้ขึ้น การป้องกันดังกล่าวเป็นการป้องกันเพียงปลายเหตุเท่านั้น หากแต่ประชาชนไม่มีจิตสำนึกป้องกันความปลอดภัยทรัพย์สินของตนเองแล้ว ก็อาจเกิดเพลิงไหม้ สร้างความเสียหาย ดังนั้นเทศบาลจึงได้ฝึกอบรมพนักงานดับเพลิงรวมทั้งประชาชน เพื่อจะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความปลอดภัย การระวัง ดูแลทรัพย์สินและชีวิต หากเกิดเหตุขึ้น แต่เทศบาลยังขาดผู้เชี่ยวชาญโดยตรงและรวมทั้งงบประมาณก็ยังไม่เพียงพอ</p> <p>- การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน นั้นเทศบาลได้ตั้งงบประมาณเพื่ออุดหนุนสถานีตำรวจภูธรและขอความร่วมมือจากตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน ซึ่งเทศบาลก็ได้จัดตั้งผู้นำชุมชนเพื่อสอดส่องดูแลทุกข์ของชุมชน แต่เทศบาลก็ยังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นหน้าที่ของตำรวจโดยตรง อีกทั้งไม่มีบุคลากรและงบประมาณเพียงพอในเรื่องดังกล่าว</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
<p><b>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖</p> <p>๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p><b>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</b></p> <p>- เทศบาลได้ดูแลและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้จากเทศบาลได้ตั้งงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุการเกษตร เช่น ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์พืช แจกจ่ายให้กับราษฎร รวมทั้งช่วยเหลือราษฎรที่ประสบภัยธรรมชาติ และการช่วยเหลือดังกล่าวได้บรรเทาความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับราษฎร</p> <p>- การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน เนื่องจากราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ส่วนการประกอบอาชีพอื่น ๆ เป็นอาชีพรองจากการเกษตร ซึ่งจะทำให้หลังจากการทำนา เช่นการแปรรูปอาหาร การถนอมอาหาร การจัดสวน ฯลฯ ซึ่งทำเป็นแบบครัวเรือน ดังนั้นเทศบาลก็ได้ให้การสนับสนุนโดยการฝึกอบรมกลุ่มในเรื่องต่าง ๆ เช่น ทำขนม การแปรรูปอาหาร ฯลฯ ที่ราษฎรสนใจ โดยเชิญวิทยากรจากที่ต่าง ๆ เพื่อมาให้ความรู้ เพื่อที่ราษฎรจะได้ทำเป็นอาชีพต่อไป แต่เทศบาลยังขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณที่จะดำเนินการอย่างจริงจัง</p>
<p><b>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p><b>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>- เทศบาลมีพื้นที่ดินป่าสงวนประมาณร้อยละ ๕๐ ของพื้นที่ ๑.๖ ตารางกิโลเมตร ราษฎรได้ใช้ประโยชน์จากพื้นที่ดังกล่าวจากการเก็บของป่า เห็ด เพื่อเป็นอาหาร โดยเทศบาลได้มีส่วนร่วมในการจัดบริหารจัดการเป็นส่วนน้อย เช่น คอยสอดส่องดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อไม่ให้ถูกทำลายอีกทั้งจัดสถานที่เพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของชุมชน แต่การจัดการดังกล่าวต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการรวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการดังกล่าว</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
<p>๒) การจัดทำมีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๔) การจัดทำมีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>- เทศบาลจะได้จัดทำให้มีการบริการเก็บขยะและกำจัดมูลฝอย แต่กำจัดขยะโดยวิธีฝังกลบในบ่อขยะ จำนวน ๑ บ่อ โดยจะรองรับขยะได้มากกว่า ๑๐ ปี ซึ่งทำให้แก้ไขปัญหาในเรื่องขยะได้ในระดับหนึ่ง แต่การแก้ไขเรื่องดังกล่าวในอนาคตยังต้องอาศัยความร่วมมือจากราษฎรในเรื่องพื้นที่และงบประมาณที่ค่อนข้างมาก รวมทั้งบุคลากรในเรื่องดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต</p>
<p><b>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ มาตรา ๑๖ (๑๑) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p><b>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</b></p> <p>-เทศบาลเป็นชุมชนหนึ่งมีจารีตประเพณี วัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เป็นวัฒนธรรมล้านนา ยังเป็นวัฒนธรรมที่ดงามที่ควรค่าจะบำรุงรักษา ศิลปจารีต ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามเหล่านี้ไว้ ซึ่งทำให้คนรุ่นหลังได้สืบทอดและมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ดงามที่สร้างสมไว้ ดังนั้นเทศบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวโดยได้โน้มนำงบประมาณอุดหนุนงานประเพณีต่าง ๆ เช่นงาน ประเพณีลอยกระทง งานประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ เพื่อสืบทอดประเพณีต่อไป</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
<p>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) สนับสนุนให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น</p> <p>๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p>	<p>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- เทศบาลได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในท้องถิ่น โดยถือเป็นนโยบายสำคัญ เช่น เรื่องการจัดทำแผน จัดทำงบประมาณ (เทศบัญญัติ) เทศบาลจะทำการประชุมรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้นำชุมชนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่ละหมู่บ้าน เพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชน ได้ตรงเป้าหมาย ทำให้ราษฎรเกิดความพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล</p>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านปินจะดำเนินการ

### ๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน และมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๒. จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญเติบโตของชุมชนภายในอนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชย์กรรม 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

๖. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชน ในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน

#### ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน และผู้ด้อยโอกาสในสังคม

### ๖.๓ ด้านการจัดจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๒. พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริม วางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. ควบคุมดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

อย่างเคร่งครัด

#### ภารกิจรอง

๑. รมรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

### **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. การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์

๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

#### ภารกิจรอง

๑. รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

#### ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

#### ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด

### **๖.๗ ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**

#### ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

#### ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ๕ ปี

เทศบาลตำบลบ้านปิน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรากำลังประจำ จำนวน ๔ อัตรากำลังตามภารกิจจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรากำลัง แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๙ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านปินมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านปิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้เทศบาลจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้วยเทศบาลเอง โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ และปริมาณงาน อีกทั้งต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เทศบาลตำบลบ้านปิน แก้ไขปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากร เพื่อให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านปิน ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านปินมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๒ - ๒๕๕๔)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ๗) <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <p>๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p><u>ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ๗) <u>ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๓) <u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานผลประโยชน์ ๒.๓ งานพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๓) <u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานผลประโยชน์ ๒.๓ งานพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๒ - ๒๕๕๔)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)	หมายเหตุ
<p>๓. <u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗) <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. <u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗) <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานสาธารณูปโภค</p>	
<p>๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗) <u>ฝ่ายสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗) <u>ฝ่ายสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม</p>	
<p>๕. <u>กองการศึกษา</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๗) <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p>	<p>๕. <u>กองการศึกษา</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๗) <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลบ้านปิน</p>	
<p>๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านปิน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๔ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการ ใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านปิน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านปิน เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ๔ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านปิน ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑.๑ พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างสำนักปลัดเทศบาล

จำนวน ๑ อัตรา

### ๒. กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๒.๑ คนงานเก็บค่าธรรมเนียมนายกยะมูลฝอย

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองคลัง

จำนวน ๑ อัตรา

### ๓. กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๓.๑ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๓.๒ ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองช่าง

จำนวน ๒ อัตรา

### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๔.๑ ผู้ช่วยสัตวแพทย์

จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๔.๓ พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

๔.๔ คนงานตักแต่งสวน

จำนวน ๑ อัตรา

๔.๕ คนงานประจํารถขยะ

จำนวน ๓ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จำนวน ๗ อัตรา

### ๕. กองการศึกษา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๕.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองการศึกษา

จำนวน ๑ อัตรา

๙ ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล

สำนักงานปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๙,๐๐๐ - ๗,๙๕๐$ $= ๑,๐๕๐$ $๑,๐๕๐ \times ๑๒$ $= ๑๒,๖๐๐$	$๙,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$

๒. กองคลัง

กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	คนงานเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย	๑	๗,๖๔๐	๙๑,๖๘๐	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๙,๐๐๐ - ๗,๖๔๐$ $= ๑,๓๖๐$ $๑,๓๖๐ \times ๑๒$ $= ๑๖,๓๒๐$	$๙,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$

๓. กองช่าง

กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๙,๐๐๐ - ๗,๙๕๐$ $= ๑,๐๕๐$ $๑,๐๕๐ \times ๑๒$ $= ๑๒,๖๐๐$	$๙,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$
๒	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๙,๐๐๐ - ๗,๙๕๐$ $= ๑,๐๕๐$ $๑,๐๕๐ \times ๑๒$ $= ๑๒,๖๐๐$	$๙,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$

#### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๑	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	๑	๘,๘๐๐	๑๐๕,๖๐๐	๒,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๘,๐๐๐ - ๘,๘๐๐$ $= ๒๐๐$ $๒๐๐ \times ๑๒$ $= ๒,๔๐๐$	$๘,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๖,๐๕๐	๗๒,๖๐๐	๓๕,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๘,๐๐๐ - ๖,๐๕๐$ $= ๒,๙๕๐$ $๒,๙๕๐ \times ๑๒$ $= ๓๕,๔๐๐$	$๘,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$
๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๗,๙๕๐	๙๕,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๘,๐๐๐ - ๗,๙๕๐$ $= ๑,๐๕๐$ $๑,๐๕๐ \times ๑๒$ $= ๑๒,๖๐๐$	$๘,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$
๔	คนงานตักแต่งสวน	๑	๗,๖๔๐	๙๑,๖๘๐	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๘,๐๐๐ - ๗,๖๔๐$ $= ๑,๓๖๐$ $๑,๓๖๐ \times ๑๒$ $= ๑๖,๓๒๐$	$๘,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$



ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๕	คณงานประจำรชยช	๑	๗,๖๔๐	๙๑,๖๘๐	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๙,๐๐๐ - ๗,๖๔๐$ $= ๑,๓๖๐$ $๑,๓๖๐ \times ๑๒$ $= ๑๖,๓๒๐$	$๙,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$
๖	คณงานประจำรชยช	๑	๗,๖๔๐	๙๑,๖๘๐	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๙,๐๐๐ - ๗,๖๔๐$ $= ๑,๓๖๐$ $๑,๓๖๐ \times ๑๒$ $= ๑๖,๓๒๐$	$๙,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$
๗	คณงานประจำรชยช	๑	๗,๖๔๐	๙๑,๖๘๐	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๙,๐๐๐ - ๗,๖๔๐$ $= ๑,๓๖๐$ $๑,๓๖๐ \times ๑๒$ $= ๑๖,๓๒๐$	$๙,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๙,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$

**๕. กองการศึกษา**

กองการศึกษา มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปิน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่า ตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๗,๐๕๐	๘๔,๖๐๐	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
					$๘,๐๐๐ - ๗,๐๕๐$ $= ๑,๙๕๐$ $๑,๙๕๐ \times ๑๒$ $= ๒๓,๔๐๐$	$๘,๐๐๐ \times ๖\% = ๕๔๐$ $๕๔๐ \times ๑๒$ $= ๖,๔๘๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐) \times ๖\%$ $= ๕๘๐$ $= ๕๘๐ \times ๑๒$ $= ๖,๙๖๐$	$(๘,๐๐๐ + ๕๔๐ + ๕๘๐) \times ๖\%$ $= ๖๑๐$ $= ๖๑๐ \times ๑๒$ $= ๗,๓๒๐$

|





**๑๐** ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	เงินค่า ตอบแทน (๑)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑	สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	พนักงานขับรถยนต์															
๒	กองคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๙๑,๖๘๐	-	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	คนงานเก็บค่าธรรมเนียบขยะ ฯ															
๓	กองช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า															
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี ฯ															
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑๐๕,๖๐๐	-	-	-	-	๒,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	ผู้ช่วยสัตวแพทย์															
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๗๒,๖๐๐	-	-	-	-	๓๕,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)															
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙๕,๔๐๐	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	พนักงานขับรถยนต์															
๘	คนงานตักแถมสวน	๑	๙๑,๖๘๐	-	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	คนงานตักแถมสวน															
๙	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙๑,๖๘๐	-	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	คนงานประจํารถขยะ															
๑๐	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙๑,๖๘๐	-	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	คนงานประจํารถขยะ															
๑๑	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙๑,๖๘๐	-	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	
	คนงานประจํารถขยะ															

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	เงินค่า ตอบแทน (๑)	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑๒	กองการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลบ้านปิน พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๘๔,๖๐๐	-	-	-	-	๒๓,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๘,๗๖๐	เงิน อุดหนุน
(๔)	รวม	๑๒	๑,๑๐๒,๘๐๐	-	-	-	-	๑๖๙,๘๐๐	๗๑,๒๘๐	๗๖,๕๖๐	๘๐,๕๒๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๒๕๙,๒๘๐	๑,๓๓๕,๘๘๐	๑,๔๑๖,๓๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%											๒๓๗,๖๐๐	๒๕๑,๘๕๖	๒๖๗,๑๖๘	๒๘๓,๒๗๒	
(๖)	เงินเดือน/สิทธิประโยชน์ของ ข้าราชการ											๘,๒๖๓,๒๒๔	๘,๖๑๑,๐๕๖	๙,๑๒๗,๗๒๐	๙,๖๗๕,๓๘๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๙,๖๘๘,๘๒๔	๑๐,๑๒๒,๑๙๒	๑๐,๗๓๐,๗๒๘	๑๑,๓๗๕,๐๑๖	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี											๓๗.๙๙	๓๖.๐๘	๓๔.๗๗	๓๓.๕๑	

หมายเหตุ      ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖    จำนวน   ๒๕,๕๐๐,๐๐๐.- บาท  
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗    จำนวน   ๒๘,๐๕๐,๐๐๐.- บาท  
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘    จำนวน   ๓๐,๘๕๕,๐๐๐.- บาท  
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙    จำนวน   ๓๓,๙๔๐,๕๐๐.- บาท

(การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๑๐ % เช่นเดียวกับการประมาณการในการจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น)







ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙
๑	๒๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๒๘,๐๕๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๘๕๕,๐๐๐ บาท	๓๓,๙๔๐,๕๐๐ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๑๐ % เช่นเดียวกับการประมาณการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น





กองการศึกษา																					
๑๕	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา	๑	๑	#####	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	#####	#####	#####	#####	๙๙,๘๔๐	#####	#####	#####	เงิน
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	#####	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	#####	#####	#####	#####	๗๑,๖๔๐	#####	๗๗,๕๒๐	#####	เงิน
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	#####	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	#####	๖๐,๙๖๐	#####	๖๐,๙๖๐	#####	เงิน
(๔)	รวม	๑๗	๑๖	#####	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	+๑	-	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	#####	อุดหนุน
(๕)	เงินเดือน พนักงานเทศบาล+ ลูกจ้างประจำ																#####	#####	#####	#####	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น																#####	#####	#####	#####	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																#####	#####	#####	#####	
(๘)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่าย ประจำปี																๓๐.๓๑	๓๐.๙๘	๓๒.๑๙	๓๙.๓๖	

หมายเหตุ      **ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2552 จำนวน 29,406,631.- บาท**  
**ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2555 จำนวน 25,000,000.- บาท**



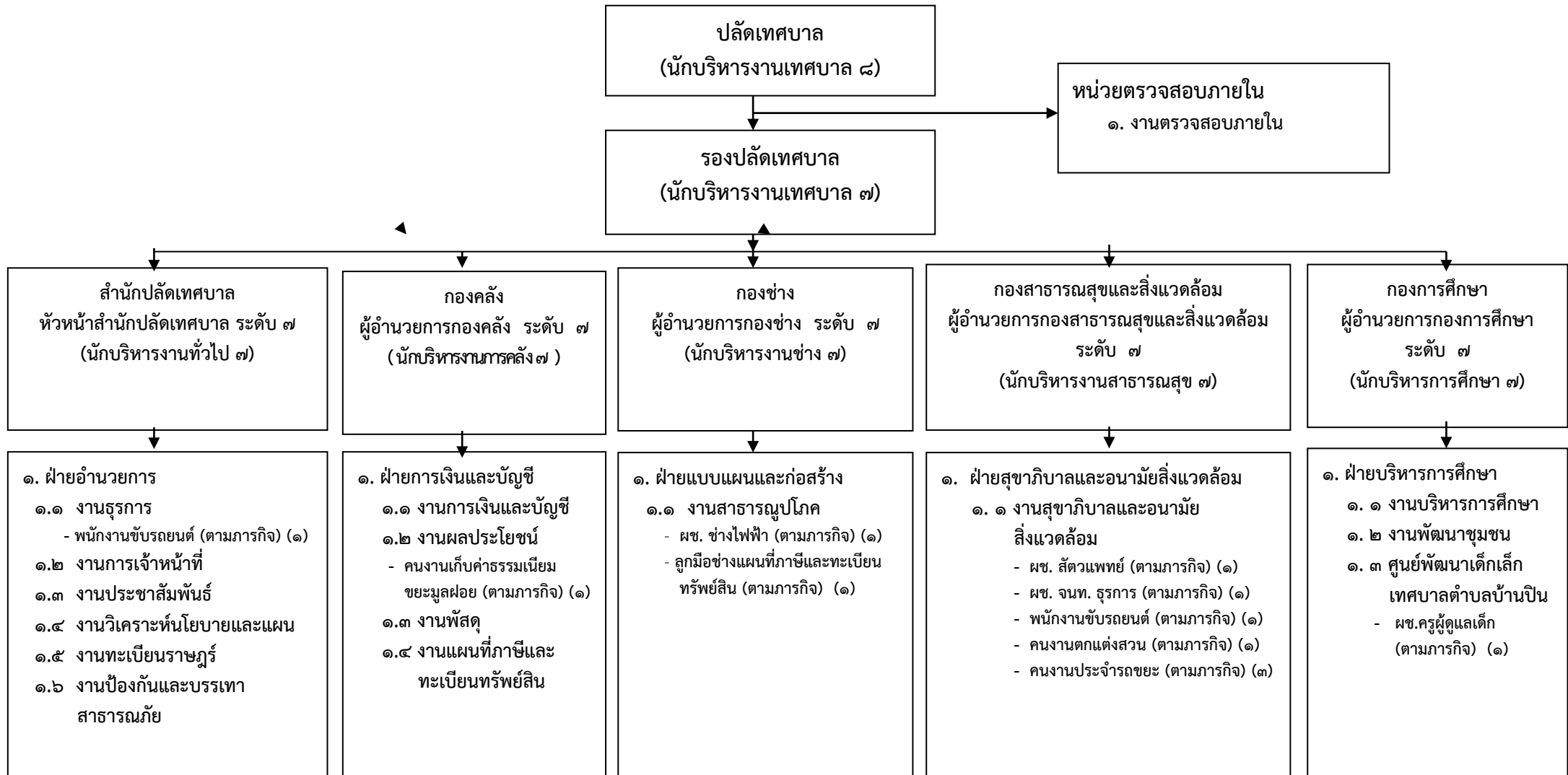
↓

↓

↓

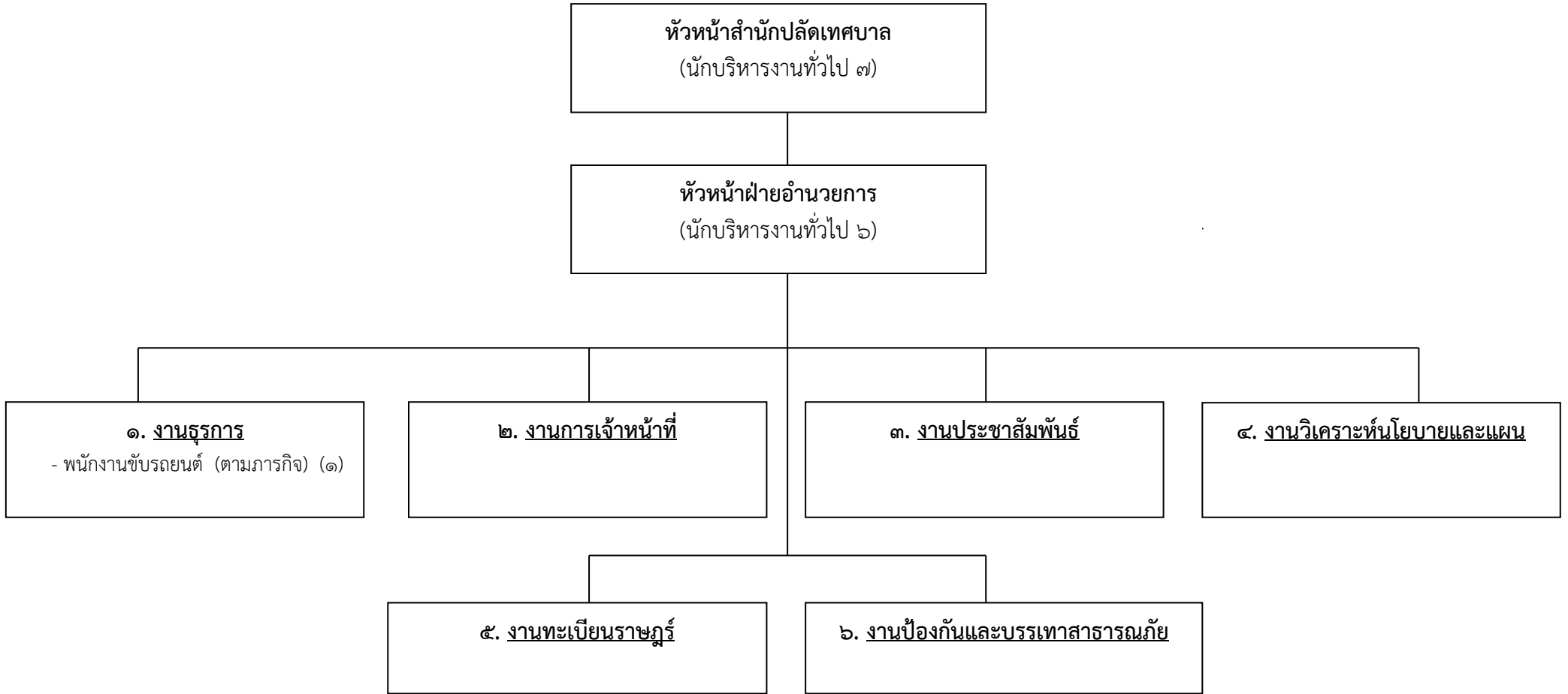
## ๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

### โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านปิน



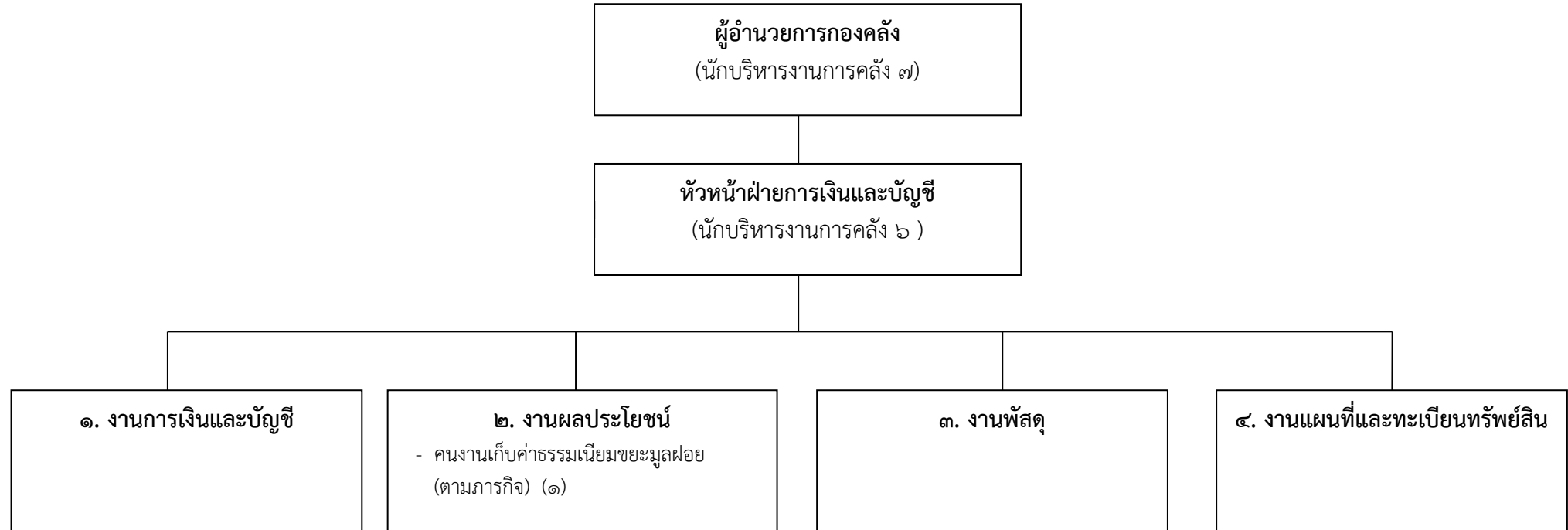


## โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



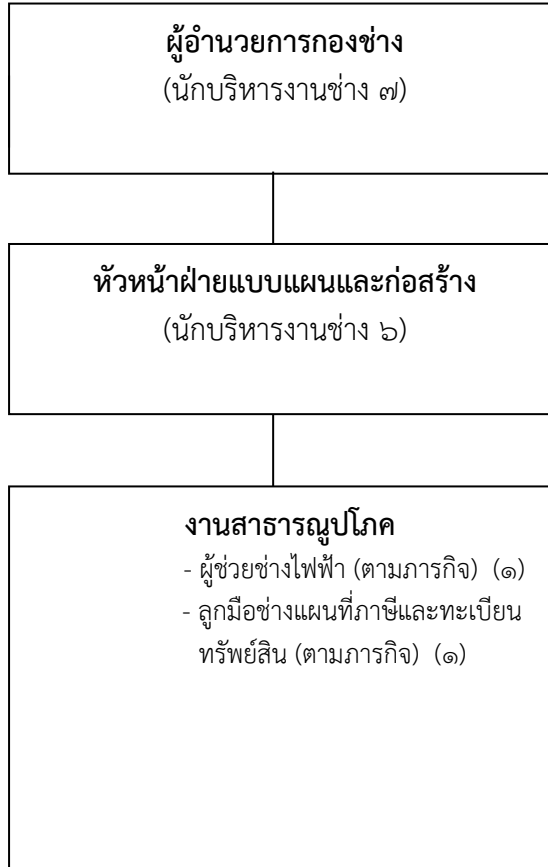
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-

## โครงสร้างของกองคลัง



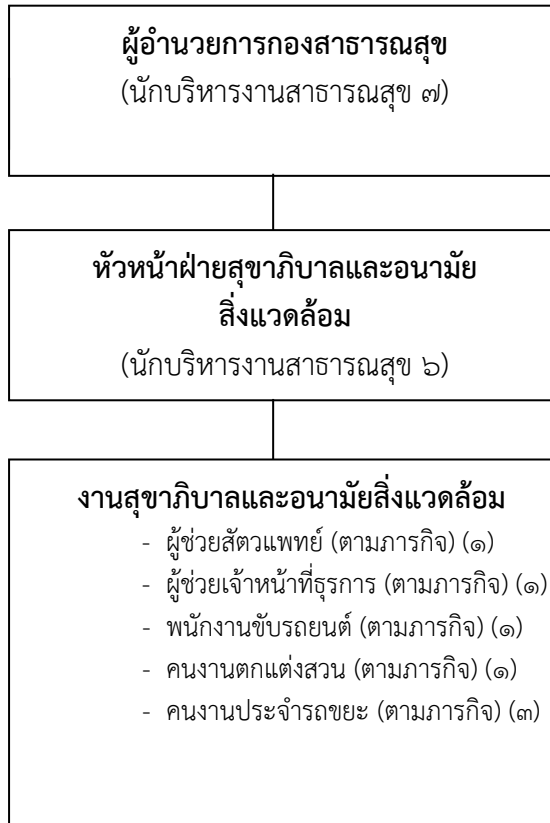
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-

## โครงสร้างของกองช่าง



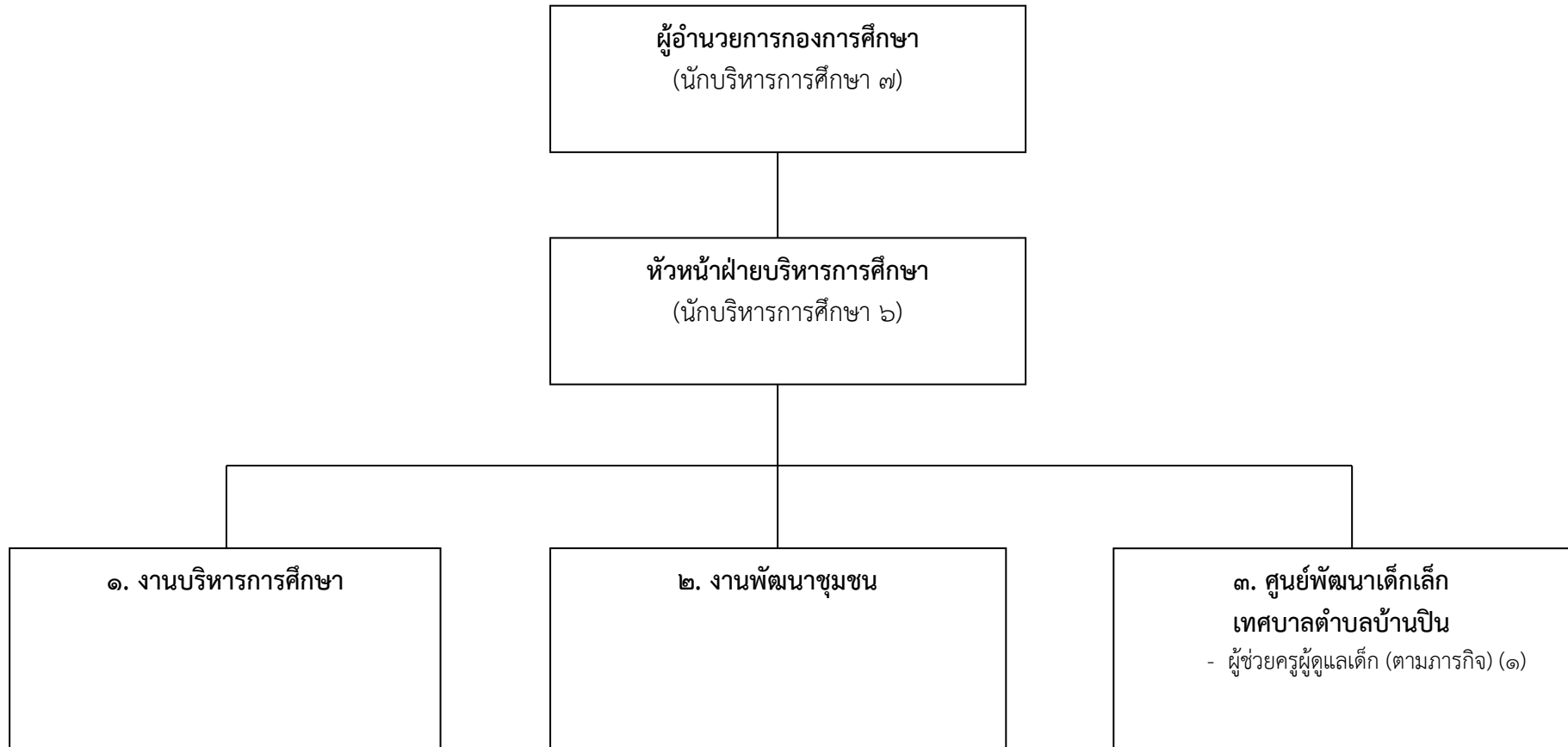
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-

## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



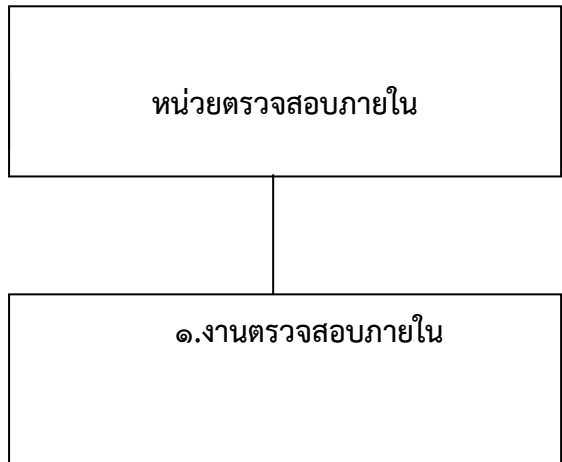
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๕	-

## โครงสร้างของกองการศึกษา



ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-		๑	-

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน









## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านปิน

พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านปิน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลบ้านปิน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๔ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านปิน

๑. พนักงานจ้างเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
  ๒. พนักงานจ้างเทศบาลต้องทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติเป็นสำคัญ
  ๓. พนักงานจ้างเทศบาลต้องมีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน โดยเรียนรู้ถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ และนำมาใช้ปฏิบัติให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น
  ๔. พนักงานจ้างเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด
  ๕. พนักงานจ้างเทศบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่ โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก้ไขปัญหาร่วมกัน
  ๖. พนักงานจ้างเทศบาลจะต้องไม่รับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อย่างใดทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม จากผู้เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
  ๗. พนักงานจ้างเทศบาลต้องมีหน้าที่ในการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ
  ๘. พนักงานจ้างเทศบาลต้องพึงมีทัศนคติที่ดี มีจิตใจและจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ
- เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ด้วยกิริยาวาจาที่สุภาพ
๙. พนักงานจ้างเทศบาลต้องพึงสำนึกและรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติของหน้าที่ตำแหน่งของตนเอง
  ๑๐. พนักงานจ้างเทศบาลต้องมีความรักสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

### ๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านปิน

เทศบาลตำบลบ้านปิน ได้คำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านปิน ทั้งในด้านการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้พนักงานจ้าง มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๔ ปี ของพนักงานจ้าง โดยพนักงานจ้างจะได้รับการพัฒนาตามแผนงานการพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านปิน ดังนี้

#### แผนงานการพัฒนาพนักงานจ้าง (ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

ลำดับ ที่	ระยะเวลา ดำเนินการ	หลักสูตร	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	พ.ค. – มิ.ย. ๕๖ พ.ค. – มิ.ย. ๕๗ พ.ค. – มิ.ย. ๕๘ พ.ค. – มิ.ย. ๕๙	ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ให้กับ พนักงานจ้าง จำนวนผู้เข้า รับการอบรม จำนวน ๕ คน	๓๐,๐๐๐	ทำให้พนักงานจ้างได้รับการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการ ใช้เครื่องใช้สำนักงานอย่างมี ประสิทธิภาพ
๒	ก.ค. – ธ.ค. ๕๖ ก.ค. – ธ.ค. ๕๗ ก.ค. – ธ.ค. ๕๘ ก.ค. – ธ.ค. ๕๙	โครงการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐	ทำให้พนักงานจ้างมีจิตใจที่ดี งามและจริยธรรมในการ ทำงาน และนำมาใช้ใน ครอบครัวได้อย่างมีความสุข
๓	ม.ค. – มี.ค. ๕๖ ม.ค. – มี.ค. ๕๗ ม.ค. – มี.ค. ๕๘ ม.ค. – มี.ค. ๕๙	โครงการจัดทัศนศึกษาดูงาน ของเทศบาล	๕๐,๐๐๐	ทำให้พนักงานจ้างมีทัศนคติ ที่ดีต่อเทศบาลฯ ได้พักผ่อน หย่อนใจและผ่อนคลาย ความเครียดอันจะทำให้มี ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน
๔	ม.ค. – ก.พ. ๕๖ ม.ค. – ก.พ. ๕๗ ม.ค. – ก.พ. ๕๘ ม.ค. – ก.พ. ๕๙	โครงการกีฬาต้านยาเสพติด ของเทศบาลตำบลบ้านปิน	๒๐,๐๐๐	ทำให้พนักงานจ้าง เกิดความ สามัคคีและเพลิดเพลิน รวมทั้งส่งเสริมให้หลีกเลี่ยง จากสิ่งเสพติด โดยการเล่น กีฬา

ลำดับ ที่	ระยะเวลา ดำเนินการ	หลักสูตร	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๕	มี.ค. – มิ.ย. ๕๖ มี.ค. – มิ.ย. ๕๗ มี.ค. – มิ.ย. ๕๘ มี.ค. – มิ.ย. ๕๙	ฝึกอบรมความรู้ด้านการ ป้องกันภัยและการดับเพลิง แก่พนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	เพื่อให้พนักงานจ้างและ ประชาชนได้รับความรู้ใน เรื่องการป้องกันและการ ดับเพลิงในกรณีเกิดเพลิง ไหม้ทรัพย์สิน รวมทั้งฝึก จำลองเหตุการณ์หากเกิด เพลิงไหม้ให้แก่พนักงาน ดับเพลิงและประชาชน เพื่อ ช้ ก ช้ อ ม แ ล ะ เ พิ่ ม ประสิทธิภาพในการดับเพลิง
๖	ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙	ประชุมผู้บริหารและ พนักงานจ้าง ประจำเดือน	-	เพื่อให้พนักงานจ้างได้เกิด ความเข้าใจในนโยบายของ ผู้บริหาร รวมทั้งข่าวสาร รับฟังความคิดเห็นของกัน และกันซึ่งเป็นแนวทางหนึ่ง ในระบอบประชาธิปไตย
๗	ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙	โครงการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ และเพิ่ม ทักษะ ให้แก่พนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	เพื่อให้พนักงานจ้างได้เพิ่ม ทักษะในด้านต่าง ๆ ใน วิชาชีพ โดยส่งไปอบรมกับ หน่วยงานของภาครัฐและ เอกชน เช่น ด้านการเงิน การคลัง บัญชี ด้าน ธุรการ งานสารบรรณ ช่าง สาธารณสุข การศึกษา ฯลฯ





คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านปิน

ที่ ๓๔๑ / ๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ นั้น

เทศบาลตำบลบ้านปิน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ของเทศบาลตำบลบ้านปิน ประกอบด้วย

๑. นายพิรุณ เวียงชัย	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นางสุนันทา กรมกอง	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายจักรภัทร ศรีสุริยะธาดา	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๔. นางชนิดา สนโต	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นางสาวรัตนา ลำเต็ม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายกิตติภูมิ ธนุมาศ	นักบริหารงานช่าง ๖ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางพัทธ์ฤทัย ขอนวงศ์	นักวิชาการศึกษา ๕ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นายสุริยัน คำสม	บุคลากร ๕	เลขานุการ

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายพิรุณ เวียงชัย)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน





## ประกาศเทศบาลตำบลบ้านปิน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๕๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ (ก.ท.จ.แพร่) ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๕๙) ของเทศบาลตำบลบ้านปิน แล้วนั้น

เทศบาลตำบลบ้านปิน อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๕๙) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายพิรุณ เวียงชัย)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านปิน  
เรื่อง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ตามกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ให้กำหนดชื่อตำแหน่ง “ผู้ดูแลเด็ก”
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กำหนดชื่อตำแหน่ง ดังนี้
  - ๒.๑ “ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก” (กลุ่มผู้มีทักษะ)
  - ๒.๒ “ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก” (กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ รับค่าตอบแทน จ.๑)
  - ๒.๓ “ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก” (กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ รับค่าตอบแทน จ.๓)
  - ๒.๔ “ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก”

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านปิน เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง จึงประกาศปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายพิรุณ เวียงชัย)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปิน



**รายละเอียดการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙**  
**เทศบาลตำบลบ้านปิน อำเภอลอง จังหวัดแพร่**

๑. ข้อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยราชการ ดังนี้

**๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย**

**(๑) ฝ่ายอำนวยการ**

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานประชาสัมพันธ์
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**๑.๒ กองคลัง ประกอบด้วย**

**(๑) ฝ่ายการเงินและบัญชี**

- งานการเงินและบัญชี
- งานผลประโยชน์
- งานพัสดุ
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

**๑.๓ กองช่าง ประกอบด้วย**

**(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

- งานสาธารณูปโภค

**๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย**

**(๑) ฝ่ายสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม**

- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

**๑.๕ กองการศึกษา ประกอบด้วย**

**(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา**

- งานบริหารการศึกษา
- งานพัฒนาชุมชน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปิน

**๑.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน**

- งานตรวจสอบภายใน

๒. ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี และจัดพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

**๒.๑. สำนักปลัดเทศบาล**

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑.๑ พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างสำนักปลัดเทศบาล

จำนวน ๑ อัตรา

**๒.๒. กองคลัง**

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๒.๑ คนงานเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย

จำนวน ๑ อัตรา

**รวมพนักงานจ้างกองคลัง**

**จำนวน ๑ อัตรา**

**๒.๓. กองช่าง**

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๓.๑ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑

อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มี

ทักษะ

๓.๒ ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

จำนวน ๑ อัตรา

**รวมพนักงานจ้างกองช่าง**

**จำนวน ๒ อัตรา**

**๒.๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๔.๑ ผู้ช่วยสัตวแพทย์

จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๔.๓ พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

๔.๔ คนงานตักแต่งสวน

จำนวน ๑ อัตรา

๔.๕ คนงานประจํารถขยะ

จำนวน ๓ อัตรา

**รวมพนักงานจ้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**จำนวน ๗ อัตรา**

**๒.๕ กองการศึกษา**

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๕.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

**รวมพนักงานจ้างกองการศึกษา**

**จำนวน ๑ อัตรา**

๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ มีดังนี้

ปี ๒๕๕๖

คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๙

ปี ๒๕๕๗

คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๘

ปี ๒๕๕๘

คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๗

ปี ๒๕๕๙

คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๑

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(นางสุนันทา กรมกอง )

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านปิน