



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวาย  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวาย ได้รายงานขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) กรณีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาลไปแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) ในประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวาย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวายต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจักราภูร สระทองอ่อน)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านชี้ภูป่าหวาย



ที่ รบ ๐๐๒๓.๙/ว ๑๐๗๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี  
ถนนนำอ รบ ๗๐๐๐๐

๗๗๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติ ก.ท.จ. ราชบุรี  
เรียน นายกเทศมนตรีทุกแห่ง<sup>ห</sup>  
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) ได้ดำเนินการประชุม  
คณะกรรมการฯ โดยได้มีการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ  
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ มอบหมายให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงาน  
เทศบาลจังหวัดราชบุรี เป็นผู้แจ้งรายงานการประชุม จึงให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว  
โดยให้ดาวน์โหลดข้อมูล ทาง [www.ratchaburilocal.go.th](http://www.ratchaburilocal.go.th) เสร็จแล้วให้ส่งสำเนาสำลังและรายงาน  
การเปลี่ยนแปลงที่เป็นพนักงานเทศบาลไปยังสำนักงาน ก.ท. ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งเป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเจริญชัย นาหาเต็สติ์)  
ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี  
เลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐-๓๔๓๒-๗๑๕๘



ที่ รบ ๐๐๒๓.๙/ว ๙๐๗๔

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี  
ถนนสำราญ ๗๐๐๐๐

๗๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติ ก.ท.จ. ราชบุรี

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอป้านค่า)

สังทิส่องมาด้วย สำเนารายงานการประชุมฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) ได้ดำเนินการประชุม  
เพื่อพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามที่เทศบาลตั้งคราวรายงานขอความเห็นชอบจาก  
คณะกรรมการฯ โดยได้มีการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว ประกอบกับ  
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ มอบหมายให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงาน  
เทศบาลจังหวัดราชบุรี เป็นผู้แจ้งรายงานการประชุม จึงให้แจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ  
ดังกล่าว โดยให้ดาวໂทล์ดข้อมูล ทาง [www.ratchaburi.local.go.th](http://www.ratchaburi.local.go.th) เสร็จแล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งและ  
รายงานการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพนักงานเทศบาลไปยังสำนักงาน ก.ท. ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง  
เป็นต้นไป แล้วสำเนารายงานให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายเจริญชัย นพชาติสกิดย์)

ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี

เลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐-๓๒๓๓๙-๗๑๕๘

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี  
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

วันพุธที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมห้องยกกระเบื้อง ชั้น ๓ ศาลากลางหัวด้วยราชบุรี

รายชื่อคณะกรรมการฯ ผู้มาประชุม

๑. นายพงษ์พันธ์	แสงสุวรรณ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดราชบุรี
๒. นายศักดิ์ชัย	โภตมานนท์	ปลัดจังหวัดราชบุรี
๓. นายส lokale	รอดผล	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดราชบุรี (แทน)
๔. นายวรุณี	เจริญเชื้อ	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดราชบุรี (แทน)
๕. นายรุ่งเรือง	เด่นดวงใจ	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี (แทน)
๖. นายก่อเกียรติ	ธรรมประเสริฐ	ประธานสภาเทศบาลตำบลหลักเมือง
๗. นายธนากร	รอดพงษา	ประธานสภาเทศบาลตำบลปากท่อ
๘. นายรัตน์ศรีษฐ์	รุ่งจรูญ	ปลัดเทศบาลตำบลหลักเมือง
๙. นายพิเชต	คงคาหلوวงศ์	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านไร่
๑๐. นายยุทธนา	เจริญภักดี	นายกเทศมนตรีตำบลคลุมดิน
๑๑. ดร.สินชัย	สุวรรณพฤกษ์	นายกเทศมนตรีตำบลเบิกไพร
๑๒. นายฉลาด	วงศ์ประเสริฐ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓. นางสายพัน	โพธินวลด	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นางสลิลดา	รุจันวงศ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นายพิพัฒน์	ศรีเพ็ชรพันธุ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๖. นายบุรี	วสุวนันกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๗. นายราตรี	บุญยงค์	ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อคณะกรรมการฯ ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๑

ติดราชการ

รายชื่อเลขานุและผู้ช่วยเลขานุ

๑. นายเจริญชัย	นพชาติสิริตย์	ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี)
๒. นายสัญญา	ธิรเชมกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายฯ / พช.เลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี
๓. นายประทีป	มนึงงาม	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/พช.เลขานุการ ก.ท.จ. ราชบุรี

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางอัมพร	ปันยารชุน	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๒. นางสาวบุปผา	ทรัพย์สมบูรณ์	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปฏิบัติงาน
๓. นางลักษณา	รักศิลป์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ชำนาญการ
๔. นางวิภา	อินมาดา	นิติกร ชำนาญการ

ເລື່ອງການ ៤.២ ເຊິ່ງ ຂອງພະແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ຊອງພັກງານເທັບກາລ  
ໃນຮອບປຶກປະມານ ២៥៦៥ - ២៥៦៦

- ດ້ວຍແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ຊອງເທັບກາລ ປະຈຳປຶກປະມານ ២៥៦១ - ២៥៦៣ ຈະຄຽນ  
ຈັດທຳແນກອັດຕະກຳລັງ ໃນຮອບປຶກປະມານ ២៥៦៥ - ២៥៦៦ ໄທເທັບກາລຄືອີເປັນແນວທາງໃນການ  
ໂດຍເທັບກາລຈະຕ້ອງດໍາເນີນການຈັດທຳແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ປະຈຳປຶກປະມານ ២៥៦៥ - ២៥៦៦ ໄທແລ້ວສັງຈ  
ກຸ່ນແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ຈັບຕີມຈະຄຽນກຳຫັນດ ເພື່ອໃຫ້ການບໍລິຫານບຸກຄລດ້ານການກຳຫັນດຳແນ່ນ ການໃຊ້  
ດຳແນ່ນຂອງຊ່າຮາກການສ່ວນທ້ອງເຖິງ ລູກຈັງປະຈຳ ແລະພັກງານຈ້າງ ເປັນໄປອຍ່າງຕ່ອນເນື່ອງ ມີຜລບັງຄັບໃຊ້ໄດ້ຕັ້ງແຕ່  
ວັນທີ ១ ຕຸລາຄົມ ២៥៦៣

- ເທັບກາລທຸກແໜ່ງໃນເຂດຈັງຫວັດຮາຊບຸຣີ ໄດ້ດໍາເນີນການຈັດທຳແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ  
ຮອບປຶກປະມານ ២៥៦៥ - ២៥៦៦ ສັງຈັກຮ້ອຍ ໂດຍໄດ້ດໍາເນີນການຈັດທຳແນກຕາມແນວທາງທີ່ກ່ຽມສ່ວນການ  
ປົກກອງທ້ອງຄືນກຳຫັນດ

- ຝ່າຍເລື່ອງການຄະນະການພັກງານເທັບກາລຈັງຫວັດຮາຊບຸຣີ ໄດ້ນໍາເຂົ້າປະໜຸມ  
ຄະນະທຳງານພິຈາລະນາແນກການປັບປຸງແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ໂດຍຄະນະທຳງານໄດ້ປະໜຸມເພື່ອພິຈາລະນາ  
ແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ຊອງເທັບກາລທຸກແໜ່ງແລ້ວ ພຶ້ມວັນທີ ២៣ ກັນຍານ ២៥៦៣ ໂດຍເທັບກາລທຸກແໜ່ງໄດ້ຈັດທຳແນກ  
ອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ຮອບປຶກປະມານ ២៥៦៥ - ២៥៦៦ ເປັນໄປຕາມກຮອບອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ ຂອງແນກອັດຕະກຳລັງ  
៣ ປີ ເຕີມ ໄນໄດ້ມີການກຳຫັນດຳແນ່ນເພີ່ມໃໝ່ໃໝ່ປັບປຸງດຳແນ່ນ ທີ່ອຍຸບດຳແນ່ນແຕ່ຍ່າງໃດ ຄະນະທຳງານໆ ສິ່ງເຕີ  
ມີມີເຫັນແນກອັດຕະກຳລັງ ៣ ປີ (ຮອບປຶກປະມານ ២៥៦៥ - ២៥៦៦) ຂອງເທັບກາລທຸກແໜ່ງ (ຮາຍລະເອີຍດ  
ແນບທ້າຍ)

ມີມີທີ່ປະໜຸມ  
ຈຶ່ງນໍາເຮືອງເສັນອີ່ນທີ່ປະໜຸມ ກ.ທ.ຈ.ຮາຊບຸຣີ ເພື່ອປ່ອປົກພິຈາລະນາ  
ເຫັນຂອບ



ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายประพิพ มนีงาม)  
นักสั่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี  
ผู้บันทึกรายงานการประชุมนี้เป็นภาระที่ ๑๔

(ลงชื่อ)

(นายสัญญา Hirayekkul)  
ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย  
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี  
ผู้บันทึกรายงานการประชุมนี้เป็นภาระที่ ๕

(ลงชื่อ)

ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายเจริญชัย นพชาติสกิตย์)  
ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี  
เลขานุการ ก.ท.จ.ราชบุรี



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย  
อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

## คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่มีซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2553 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย

เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	10
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ	15
7. สรุปปัจจุบันและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการครอบอัตรากำลัง	15
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	16
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	23
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	30
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	36
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ	42
13. ประกาศคณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง พ.ศ. 2564	43
ภาคผนวก	
14. ประกาศ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	44
15. มติ ก.ท.จ.ราชบุรี ครั้งที่.....เมื่อวันที่.....ตุลาคม 2563	45

## 1. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้อง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและความภาพของงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านชัยป่าหาวย

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความคุ้มค่า เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในเขตเทศบาลฯ เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย จึงได้มีการกำหนดตำแหน่ง ระดับ ส่วนราชการ จำนวนบุคลากร และคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.หัวด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านชัยป่าหวาน ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัจจุบันที่ของเทศบาลตำบลบ้านชัยป่าหวาน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านชัยป่าหวานบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรงบอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงบอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะดำเนินถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรงบประมาณของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ได้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการนี้ของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาบีดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมั่นคงสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเป็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุ่งมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ด้วยเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเทศทั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นกระบวนการรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยการเปรียบเทียบทากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ได้ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับการกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### **4. สภาพปัจจุหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล**

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลบ้านชัยป่าห่วย

##### ➤ 1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### 1.1 มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ 70

เป้าหมาย คือ ต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ 100 โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนน ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัจจุหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

###### 1.2 การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัญหา

คือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

###### 1.3 การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของเทศบาลเอง สามารถให้บริการได้

ครอบคลุมพื้นที่ชุมชนเขากลึง คิดเป็น 80 เปอร์เซ็นต์ และการประปาส่วนภูมิภาคสวนผึ้ง มีอ่างเก็บน้ำบ้านชัยป่าห่วย มีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อบริการ สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกรอกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปางของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหน้าดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการก่อสร้างโรงสูบน้ำจ่ายสารเคมีและเก็บสารเคมีการประปาฯ ฯลฯ เทศบาลก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาท้าปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

##### ➤ 2. ด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชารส่วนใหญ่ทำค้าขาย ร้อยละ 50 รองลงมา การเกษตร ร้อยละ 30 เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำค้าขาย และมีรายได้จากสัตว์เลี้ยงและรับจ้างไม่มาก คนอายุ 15-60 ปีมีอาชีพและรายได้ และที่ไม่รายได้มี 16 คน ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 90 มีอาชีพและมีรายได้ ถ้าเปรียบเทียบอัตราการว่างงานทั้งจังหวัด ร้อยละ 0.97 ถือว่าต่ำกว่าอัตราการว่างงานของประชารในเขตเทศบาลมีอัตราที่ต่ำกว่ามาก ประชารบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่ และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาลบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจาก

การค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลจึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาสำคัญที่ได้เฉลี่ยต่อคนละ 30,000 บาทต่อปี ร้อยละ 75 ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคากลางผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่ที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทึบช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบกับสภาวะแวดล้อม เช่น บริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่ร่างระบายน้ำมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล การแก้ปัญหาคือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหาในทุกริ้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดท่อและร่างระบายน้ำในชุมชน โดยการจ้างแรงงานในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งเทศบาล ได้แก้ไขปัญหาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุถูกประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

### ➤ 3. ด้านสังคม

ด้านแรงงานประชากรที่มีอายุ 15 - 60 ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ 95 เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ 73.99 ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง 25-50 ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

### ➤ 4. ด้านการเมือง – การบริหาร

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งหมด 6 ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน 9 คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ในปี พ.ศ. 2553 ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี 1,927 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น 2,748 คน คิดเป็นร้อยละ 71.76 จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล 1,977 คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น 2,737 คน คิดเป็นร้อยละ 72.23 ปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกตคือ มีการย้ายเข้าย้ายออกซึ่งที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกเทศมนตรี โดยเฉพาะ การคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาของเทศบาลคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่จะทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเทศบาลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับ

ประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ เทศบาลได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่นๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มือตระกำลังพนักงานเทศบาลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

#### ➤ 5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านนี้ยัง เมื่อชุมชนแอดอัคชั่นก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดทำถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

#### ➤ 6. ด้านการสาธารณสุข

ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกัน รณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - 6 ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียง 1 ราย เท่านั้น ด้วยตระหนักรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา และปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล ทางสถานีตำรวจนครบาล สภาน้ำท่าเรือ จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา และปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล ทางสถานีตำรวจนครบาลส่วนผู้ดูแลเด็กได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ติดยาเสพติดในเขตเทศบาล ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

## ➤ 7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประชากรอายุ 15 – 60 ปีเต็ม ร้อยละ 99 อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่าย ได้ เด็กอายุ 6 – 14 ปี ร้อยละ 100 ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรือ เทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต้มีงานทำ ร้อยละ 99 ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะ แข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การ สนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทาง โรงเรียน

## ➤ ศาสนา

ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของ ศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณชนต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับ การดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความ อบอุ่น การแก้ปัญหาของเทศบาลคือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วม และรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน แอโรบิคเดินส์ งานประเพณี เป็นต้น

➤ วัฒนธรรม Jarvis ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก เทศบาลดำเนิน บ้านชุมชนป่าหaway ได้ดำเนินการโครงการยกย่อง เชิดชูคนดี หรือประญูชาบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ เยาวชน และประชาชน เพื่อให้วัฒนธรรม Jarvis ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ถูกลืมเลือนและคงอยู่สืบไป

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหารวย มีดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขับส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณูปการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ทำเลียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราชภาร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบปรับอากาศความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบท่องเที่ยว  
มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการตั้งให้
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพัฒนาระบบการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จริยธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) สนับสนุนสถาบันและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สถาบันและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ

S W O T

ภารกิจของเทศบาล	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภัยคุกคาม (T)
5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เทศบาลมีการ คุณภาพที่สอดคล้อง กับต้นที่เชื่อมต่อกันได้ ทั่วถึงทั้งตำบล</li> <li>-ผู้บริหาร สมาชิกสภา ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาชนยังขาดความ รู้ความเข้าใจในการมี ส่วนร่วมในการพัฒนา</li> <li>-ประชาชนในพื้นที่ไม่ เสียสละที่ดินให้ขยาย เส้นทาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-กลุ่มทำงานการ เมืองมีความ เข้มแข็ง มีความ ใส่ใจความ เป็นอยู่ของ ประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชาชน</li> <li>ต้องการ เส้นทางในการ สัญจร</li> <li>เทศบาลไม่ สามารถ ดำเนินการได้ เนื่องจากไม่เป็นที่ สาธารณะ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมี งบม.สนับสนุนค่าไฟฟ้า ให้เทศบาลฯ 10% ต่อผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งหมด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ไฟฟ้าส่องสว่างทาง และที่สาธารณะยังไม่ สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ ทั้งหมด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ขอ งบม.จาก การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคในเขต เทศบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อุปกรณ์ไฟฟ้า ชำรุดเนื่องจาก การใช้งานต้อง อาศัยประชาชน แจ้งเหตุ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ผู้บริหารเข้าใจถึง ปัญหาและตั้ง งบม. สู้ภัยแล้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ขาดแคลนแหล่งน้ำใน การเกษตรและน้ำ ประปาในการอุปโภค บริโภคยังไม่พอเพียง และยังไม่ได้มาตรฐาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ได้รับการ ช่วยเหลือจาก หน่วยงาน ราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-แหล่งน้ำมาจากการ ฤดูฝนเพียงอย่าง เดียว</li> </ul>
5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ผู้บริหารให้ ความสำคัญและ สนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินการต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สื่อการเรียนการสอน ยังไม่พอเพียง นักเรียน ไม่ได้รับการศึกษาต่อ<sup>ต่อ</sup> ในระดับที่สูงกว่าขั้น พื้นฐานและขาด งบม. ในการศึกษา ครอบครัว<sup>ครอบครัว</sup> ยากจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ได้รับการ สนับสนุนจาก ประชาชนใน ชุมชนในการ สนับสนุน ทุนการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บางครั้งมี ข้อจำกัดในการ จัดสรร งบประมาณ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน</li> <li>-มีงบประมาณจัดทำ โครงการโรงเรียน ผู้สูงอายุ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เด็กและผู้สูงอายุบาง ครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ ตามลำพัง และรับภาระ<sup>ภาระ</sup> ในการดูแลเด็ก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาชนให้ ความร่วมมือดี ในการขอความ ร่วมมือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บางครั้งมี ข้อจำกัดในการ จัดสรร งบประมาณ</li> </ul>

ภารกิจของเทศบาล	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภัยคุกคาม (T)
5.3ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม การรักษา ความสงบเรียบร้อย	-มีงบประมาณ ในการติดตั้ง สัญญาณไฟฯ	-เกิดอุบัติเหตุ บริเวณทางแยก บ่อยครั้ง	-เทศบาลติดตั้ง สัญญาณไฟ จราจร/ไฟ กระพริบเพื่อ เตือนให้ระวัง -มือปืน/ ตำรวจร่วมกัน	-ไฟจราจรไม่มี เพียงพอ -การจราจรบน ถนนมีเพิ่มมากขึ้น และช่วงเทศบาล อาจทำให้เกิด อุบัติเหตุ
	-ติดตั้งกล้องวงจรปิด	-กล้องวงจรปิด <sup>ไม่เพียงพอ</sup> เสียบอยครั้ง <sup>มีงบประมาณ</sup> ในการติดตั้ง กล้องวงจรปิดน้อย	-ผู้นำชุมชนเป็น <sup>คนในชุมชน</sup> สามารถจับ <sup>เหตุเบื้องต้น</sup>	-มีการทำลายและ <sup>ลักขโมยทรัพย์สิน</sup> ของประชาชน และราชการ รวมทั้งเกิดการ <sup>ทะเลวิวาทกัน</sup> ในชุมชน -เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ <sup>มาระงับเหตุล่าช้า</sup>
5.4ด้านการวางแผน การ ส่งเสริมการลงทุน พัฒนิชยกรรม และการ ท่องเที่ยว	- มี รกส. สนับสนุน การเกษตร ในเขต เทศบาล	-งบประมาณสนับสนุน ทางการเกษตรเทศบาล ไม่มีสนับสนุน	-มีตลาดใน <sup>ชุมชนสามารถ</sup> จำหน่ายได้อีก <sup>ช่องทางหนึ่ง</sup> -มีหน่วยงาน <sup>ส่งเสริมการทำ</sup> เกษตร <sup>ผสมผสาน</sup>	-ภัยแล้ง <sup>-ต้นทุนในการ</sup> <sup>ผลิตสูง</sup> -ผลผลิตทาง <sup>การเกษตร</sup> ราคาตกต่ำ <sup>-ตลาดรับซื้อพืช/</sup> ผัก อยู่ในจังหวัด
	-เทศบาลมีโครงการ ส่งเสริมอาชีพ	-ประชาชนมีความสนใจ ในการส่งเสริมอาชีพ ของเทศบาล แต่ต้อง <sup>เสียรายได้ในการเข้า</sup> ร่วมอบรม	-มีโรงงานใน <sup>ชุมชน</sup>	- ค่าแรงต่ำ ค่า <sup>ครองชีพสูง ขาด</sup> แคลนการจ้าง <sup>งาน</sup>

การกิจของเทศบาล	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	ภัยคุกคาม (T)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เทศบาลเป็นแหล่งทางผ่านของอำเภอส่วนผู้ดูแลอำเภอบ้านคาและการคุ้มครองชาวบ้าน</li> <li>-เทศบาลมีงบฯ จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ในเขตเทศบาลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว</li> <li>-งบประมาณมีจำกัด บางกิจกรรมไม่สามารถเบิกจ่ายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การคุ้มครองในการเดินทางสะดวก เป็นศูนย์กลางผ่านไปท่องเที่ยว อำเภอต่าง ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวภายในเทศบาล</li> </ul>
5.5 ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เทศบาลมีถังขยะ เพื่อคัดแยกขยะก่อนทิ้ง</li> <li>-ถังขยะแยกประเภท บริการประชาชนอย่างพอเพียง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-จำนวนรถบรรทุกขยะ มีเพียงจำนวน 1 คัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สามารถขอสนับสนุนจากเทศบาล ข้างเคียงได้เมื่อรถเสีย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาชน บางคนขาดจิตสำนึกที่ดีใน การคัดแยกขยะ</li> <li>-ขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น</li> </ul>
5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เทศบาลมีงบจัดกิจกรรมเชิดชูคนดี หรือประชุมช้าบ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ขาดบุคลากร/งบประมาณไม่เพียงพอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีคณบดี อาจารย์ ช่วยส่งเสริม กิจกรรมและ ข้าราชการ เกษียนสนับสนุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาชนไม่ค่อยสนใจใน กิจกรรม</li> <li>-ศิลป วัฒนธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่นถูกลืม เลื่อนไปมาก</li> </ul>

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบประมาณ 12.5 ตารางกิโลเมตร และมีภารกิจหลัก หลายประการ แต่มีงบประมาณจำนวนจำกัด จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยอย่าง普遍 แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การจัดเก็บขยะมูลฝอยและการพัฒนาพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล
3. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้านและประชาคมตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
5. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสร้างลานกีฬาด้านยาเสพติดจัดการแข่งขันกีฬา การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโภชภัยของยาเสพติดต่อเยาวชนและการอบรมบุคลากรที่แก่ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ
6. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

### ภารกิจรอง

1. การพัฒนาระบบและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลวันเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์ และวันลอยกระทง เป็นต้น
2. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

- |                   |                              |
|-------------------|------------------------------|
| 1.สำนักปลัดเทศบาล | 4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| 2.กองคลัง         | 5.กองการศึกษา                |
| 3.กองช่าง         |                              |

ทั้งนี้ได้กำหนดครอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 20 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา ครู 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 11 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 33 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น 66 อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดครอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### 8.1 โครงสร้าง (เทศบาลสามัญ)

กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่
<b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b>	<b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b>
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>
- งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานรัฐพิธี	- งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานรัฐพิธี
<b>ฝ่ายปกครอง</b>	<b>ฝ่ายปกครอง</b>
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนราชภาร - งานเลขานุการ	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนราชภาร - งานเลขานุการ
<b>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>	<b>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ
<b>2. กองคลัง</b>	<b>2. กองคลัง</b>
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>
- งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน
<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>
- งานผลประโยชน์และทะเบียนพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานผลประโยชน์และทะเบียนพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
<b>3. กองช่าง</b>	<b>3. กองช่าง</b>
<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>
- งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง	- งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง
<b>ฝ่ายการโยธา</b>	<b>ฝ่ายการโยธา</b>
- งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานส่วนสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานส่วนสาธารณูปโภค

กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ</u>	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานวางแผนสาธารณสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานวางแผนสาธารณสุข</li> </ul>
<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ</u>	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสัตวแพทย์</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสัตวแพทย์</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li> </ul>
5. กองการศึกษา	5. กองการศึกษา
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานโรงเรียน</li> <li>- งานกิจการนักเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานโรงเรียน</li> <li>- งานกิจการนักเรียน</li> </ul>
<u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>	<u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม</li> </ul>

/ การกำหนดตำแหน่ง...

8.2 การกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่ เเล้วให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้าง จะมีการใช้งานพนักงานเทศบาลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวยด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566)**

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>								
1.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
2.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	1	1	1	1	-	-	-	
3.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	1	1	1	1	-	-	-	
4.	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบังคับบัญชา)	1	1	1	1	-	-	-	
5.	นิติกรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
6.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
7.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
8.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
9.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
10.	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยืด
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
11.	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
12.	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
13.	พช.จพง.ทะเบียน	1	1	1	1	-	-	-	
14.	พช.จนท.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
15.	พช.จพง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
16.	คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
17.	พนักงานรักษาความปลอดภัย	1	1	1	1	-	-	-	
18.	ยาม	2	2	2	2	-	-	-	
19.	พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
20.	พนักงานประจำรถดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	

/กองคลัง...

/ກອງຈ່າງ...

/ กองสารานุสุข...

กองสารานุสุข...

/การวิเคราะห์...

ກາງວິສະແດງທີ່ການກຳທັນຄອດຮັກເກີ່ມພື້ນຂອງພັນຈານທັບສົດ

ລູ້	ຊື່ສາຍາກນ	ເຄີຍທີ່ ຕໍ່ມະນະງ	ຮະຕັບ ຕໍ່ມະນະງ	ຈຳນວນ ຫຼາຍມັດ	ຈຳນວນ(ຄມ)	ຈຳນວນທີ່ມີຢູ່ໃຈຈຸບັນ ເລີນເຄື່ອນ(1)	ເງິນປະຈຸບັນ(2) /ເລີນເທື່ອນີ້ນ	ອັດຕະດີທີ່ນໍາ ຮະບະວຸກ 3 ປຶ້ງຈຳເນົາ			ກາະຄະໄຫ້ຈາຍໃຫ້ຜົນຟື້ນ(3)			ກາະຕີຈ່າຍຮຽນ(4)					
								ອັດຕະດີທີ່ນໍາ ຮະບະວຸກ 3 ປຶ້ງຈຳເນົາ	ອັດຕະດີທີ່ນໍາ ຮະບະວຸກ 2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
1.	ປັບປຸງທັບສົດ (ນັບຮັກຈານທີ່ໄດ້)	50-2-00-1101-001	ກຄາງ	1	1	549,000	168,000	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,920	736,560	756,120	776,040	
2.	ຮອບເລື້ອທັບສົດ (ນັບຮັກຈານທີ່ໄດ້)	50-2-00-1101-002	ຕໍ່ນ	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	
3.	ສໍາງກັບສົກຫຼັກສົດ (ນັບຮັກຈານທີ່ໄດ້)	50-2-01-2101-001	ຕໍ່ນ	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	
4.	ພ້ວມນໍາສຳນັກປົກສົດທັບສົດ (ນັບຮັກຈານທີ່ໄດ້)	50-2-01-2101-002	ຕໍ່ນ	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920	
5.	ພ້ວມນໍາຜ່ານປອກຮອງ (ນັບຮັກຈານທີ່ໄດ້)	50-2-01-2101-003	ຕໍ່ນ	1	1	376,080	18,000	1	1	1	-	-	13,320	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160
6.	ພ້ວມນໍາຜ່ານປອກຮອງ (ນັບຮັກຈານທີ່ໄດ້)	50-2-01-2101-004	ຕໍ່ນ	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920	
7.	ນິຕິກາ	50-2-01-3105-001	ຫ້ານບູນກາ	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
8.	ນັກຮ້ວຍກາງບຸຄຄລ	50-2-01-3102-001	ຫ້ານບູນກາ	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,940	376,080	
9.	ນັກຈັດກາຈານທັບສົດ ເປັນປະເທດ	50-2-01-3104-002	ປົງປັກກາ	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	
10.	ນັກພື້ນມາຊຸມຫຸມ	50-2-01-3801-001	ປົງປັກກາ	1	1	199,200	0	1	1	1	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	
11.	ເຊື່ອພັນງານຊຸມກາ	50-2-01-4101-001	ຫ້ານບູນກາ	1	1	285,840	0	1	1	1	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	

ที่	ชื่อสถานงาน	เบี้ยที่ พักประจำ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ห้องน้ำ	จำนวนที่มีอยู่จริง	อัตรากำลังเพื่อคาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			การระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)	หมายเหตุ
						เงินประจำเดือน(1)	เงินเดือน(2)	อัตรากำลังเพื่อคาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			
12.	พนักงานขับรถเมล์	8,0004	-	1	1	229,200	0	1	1	2564	2565
13.	พนักงานขับรถเมล์	-	-	1	1	164,880	0	1	1	2564	2565
14.	พนักงานดูบบินพิเศษ	-	-	-	-	112,800	0	1	1	2564	2565
15.	ผู้ช่างตะเก็บเงิน	-	-	1	1	188,160	0	1	1	2564	2565
16.	ผู้ช่างซ่อมรักษารถ	-	-	1	1	148,320	0	1	1	2564	2565
17.	ผู้จัดพิพัฒนาชุมชน	-	-	1	1	159,000	0	1	1	2564	2565
18.	คุณงานท่าวไป	-	-	11	11	1,188,000	0	11	11	2564	2565

ที่	ชื่อสถานที่	เลขที่ ตั้งหนัง	ระดับ ตั้งหนัง	จำนวน ห้องหนัง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราที่แน่นหัว จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราที่ต้องซื้อ/ขาย	การระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)
					จำนวน(หน.)	เงินเดือน(1)			2564	2565	2566	
19	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	50-2-04-2102-001	ตึก	-	-	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620
20	พัฒนาที่ดินบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	50-2-04-2102-002	ตึก	-	-	393,600	18,000	1	1	-	-	13,620
21	พัฒนาที่ดินพัฒนาการได้ (นักบริหารงานการคลัง)	50-2-04-2102-003	ตึก	1	1	342,720	18,000	1	1	-	-	13,440
22	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	50-2-04-4201-001	ชั้นตุ้งงาน	1	1	291,240	0	1	1	-	-	11,040
23	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	50-2-04-4203-001	ชั้นตุ้งงาน	1	1	291,240	0	1	1	-	-	11,040
24	เจ้าหน้าที่งานจัดทึบเก็บรายได้	50-2-04-4204-001	ชั้นตุ้งงาน	1	1	259,440	0	1	1	-	-	10,440
25	เจ้าหน้าที่งานจัดทึบเก็บรายได้	50-2-04-4204-002	ปฏิทิรา/ ชั้นตุ้งงาน	-	-	297,900	0	1	1	-	-	9,720
พมร.งานสัมภาษณ์ภารกิจ												5,280
26	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	-	1	1	130,080	0	1	1	-	-	5,640
27	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	-	1	1	188,160	0	1	1	-	-	7,560
28	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	-	1	1	157,440	0	1	1	-	-	6,360
29	คุมทรัพยากร	-	-	3	3	324,000	0	3	3	-	-	0
												324,000
												324,000



ที่	ชื่อสถานฯ	เลขที่ ผู้管束	จำนวน ห้องพัก	จำนวน ห้องน้ำ	จำนวนที่มีอยู่จริง	จำนวนที่ตามหนังสือขอรับ		จำนวนที่ตามหนังสือขอรับ		จำนวนที่ตามหนังสือขอรับ		จำนวนที่ตามหนังสือขอรับ	
						เดือน	เดือน	เดือน	เดือน	เดือน	เดือน	เดือน	เดือน
36	ผลกองสาธารณสุขฯ (บ้านเรือนราษฎรธรรมสุข)	50-2-06-2104-001	ตัน	1	-	393,600	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620
37	หมู่บ้านบริการสาธารณสุข (บ้านเรือนราษฎรธรรมสุข)	50-2-06-2104-003	ตัน	1	1	402,720	18,000	1	1	-	-	13,440	13,080
38	หมู่บ้านจัดสรรภาควิจัย หมู่บ้านดงเตส่วน	-	-	1	1	162,000	0	1	1	-	-	6,480	6,840
39	คบงงานพั่วไป	-	-	8	8	864,000	0	8	8	-	-	0	0
												864,000	864,000

ที่	ชื่อสถานงาน	เลขที่ ตั้งหนังสือ	ระดับ พัฒนา	จำนวน พนักงาน	จำนวนพื้นที่อยู่อาศัยบุคคล	อัตราที่แนบท้ายที่คาดว่า จะต้องใช้เชิงวัสดุ ระบบคลา 3 ปีชาหน้า			การดำเนินการเพิ่มเติม(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)	หมายเหตุ				
						เงินเดือน(1)	เงินเดือน(2)	อัตรากำลังเพิ่ม/ลด	การดำเนินการเพิ่มเติม(3)	2564	2565	2566					
40	กลุ่มการศึกษา(08) (นักเรียนห้องเรียนการศึกษา)	50-2-08-2107-001	พื้น	1	1	409,320	42,000	1	1	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920
41	กลุ่มสื่อสารมวลชน(1)	50-2-08-3803-001	ปฏิบัติการ	1	1	311,640	0	1	1	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320
42	ครุภัณฑ์และเครื่องจักรสำหรับดำเนินการทางวิชาชีพ	50-2-08-6-6-00229	คง	1	1	299,040	0	1	1	-	-	0	0	0	0	0	0
43	คงงานทั่วไป		-	-	3	3	324,000	0	3	3	3	0	0	0	324,000	324,000	324,000
44	เครื่องดูแลผู้สูงอายุ		-	-	-	-	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0
	"การสร้างห้องเรียนเพื่อให้เด็กต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตามมาตรฐาน"																
	รวม																
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566																
	หมายเหตุ																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565																
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566																

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 43,839,869  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 45,155,065  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 46,509,717

## หมายเหตุ

: จึงนับรวมเป็นรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้เข้าบัญชีตั้งแต่ประมาณรายจ้าปีไปจนปี 2563 (42,562,980 บาท)  
เพื่อเป็นอัตราร้อยละ 3 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ 3 เพื่อเป็นฐาน

### การคำนวณภาระใช้จ่าย ต่างๆ

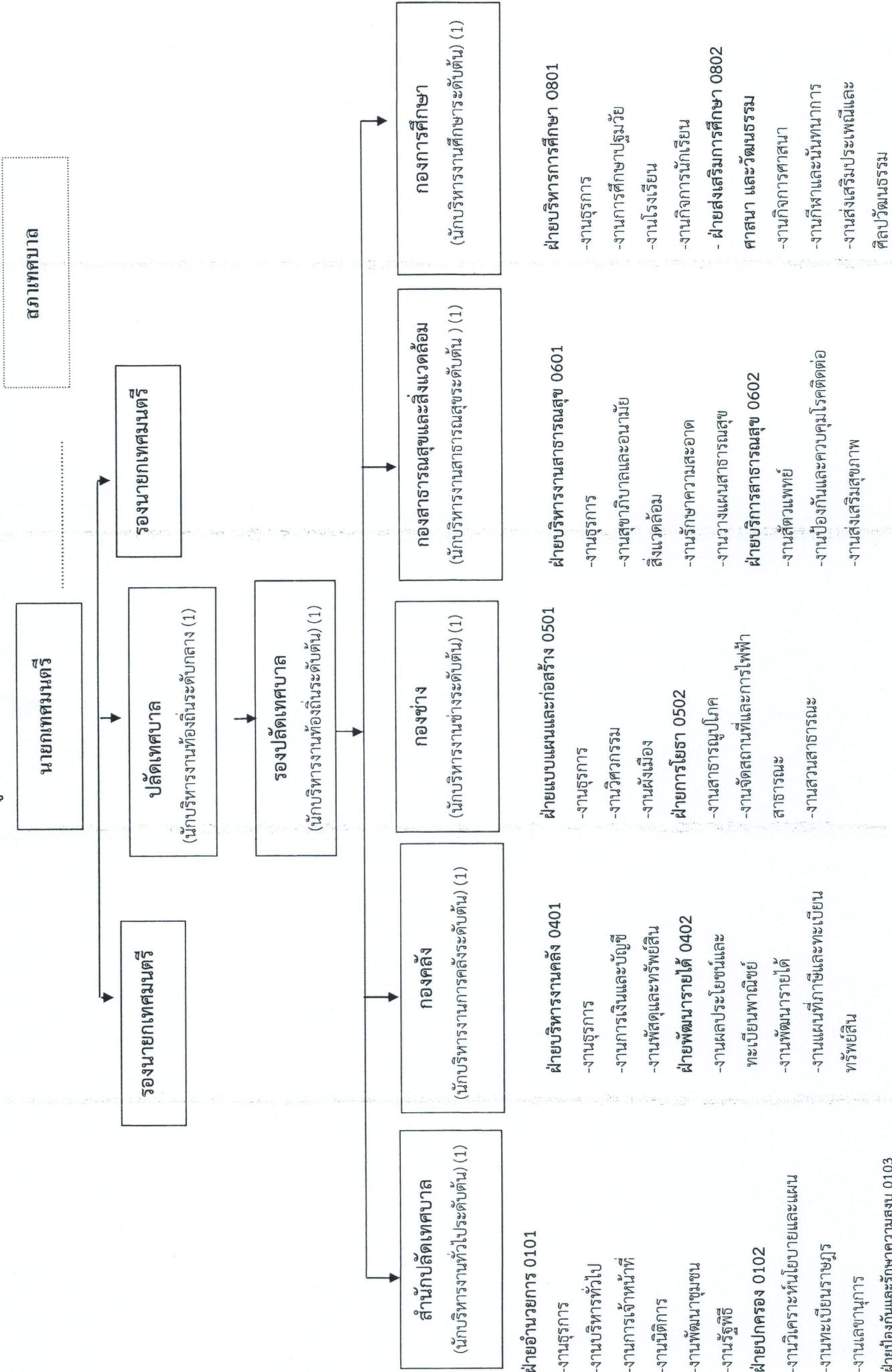
- จึงนับรวมเป็นรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้บวกเพิ่มอัตราร้อยละ 3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 42,562,980 บาท =  $(42,562,980 \times 3\%) + 1,276,889 = 43,839,869$
- จึงนับรวมเป็นรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ให้บวกเพิ่มอัตราร้อยละ 3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 43,839,869 =  $(43,839,869 \times 3\%) + 1,315,196 = 45,155,065$
- จึงนับรวมเป็นรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้บวกเพิ่มอัตราร้อยละ 3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 45,155,065 บาท =  $(45,155,065 \times 3\%) + 1,354,652 = 46,509,717$  บาท
- : ให้หักรายได้จากการขายโดยโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราการถือ แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่ยกไปเบิกเดือนด้วย

\* บัญชีในส่วนเดือน (1) ต้องนับจำนวนเดือนกันไปบัญชีของเดือนต่อเดือนของบัญชีและจัดซื้อจัดจ้างส่วนของหน้างานและภาระหน้างานตามที่ได้กำหนดไว้

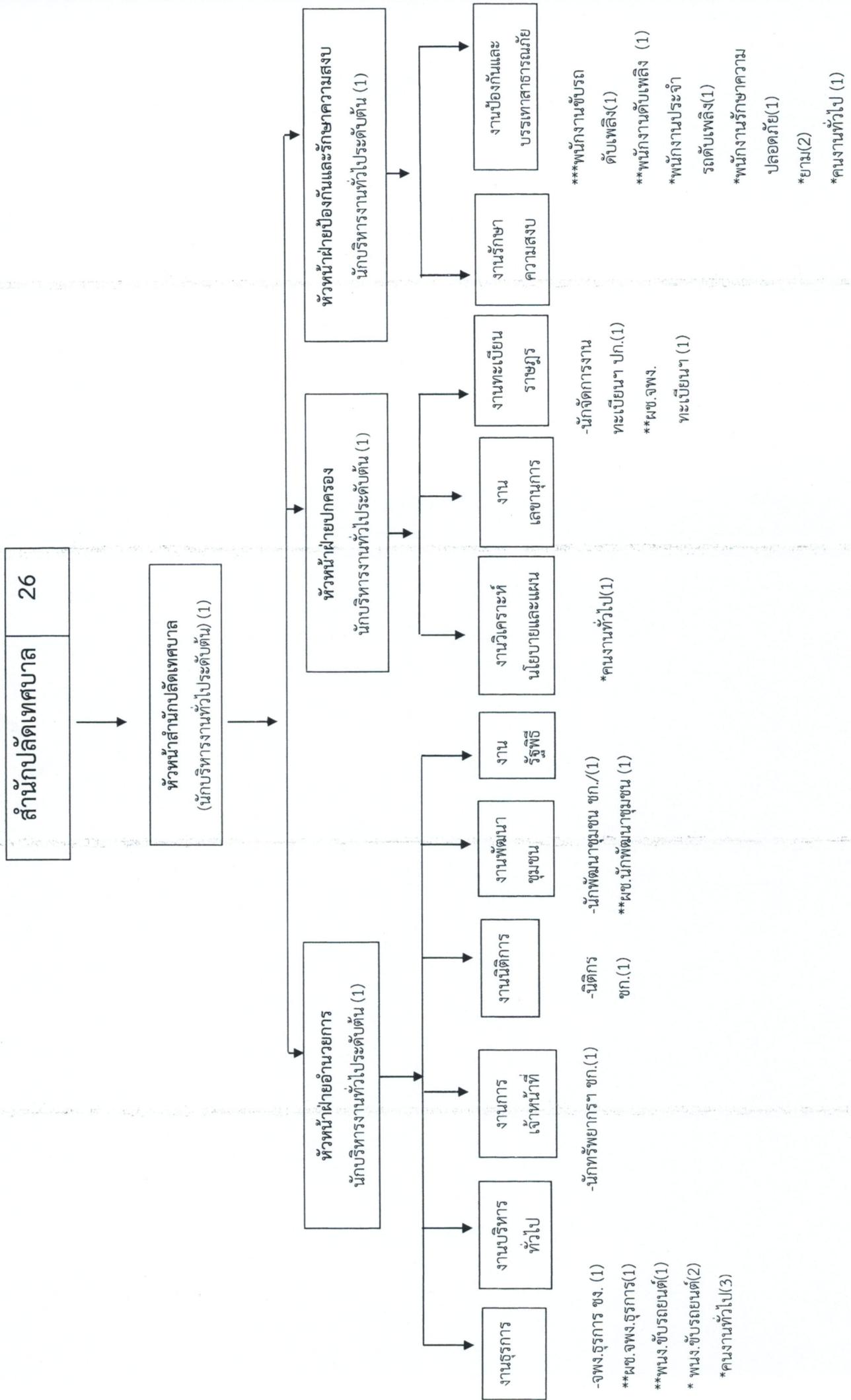
### ตรวจสอบรายเดือน ตามมาตรฐาน ๓๕

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักทรัพยากร) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงานฯ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. ตัวเลขที่ ๑๙ นา ๐๘๐๙.๕/๙ ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำหนังษารายการหรือหนังษารายการสำนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบฯ ตามที่ได้ระบุไว้

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนงานราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



ໂຄຮງສຽງສໍານັກປຶດເທສະບາຍ



## โครงสร้างของคลัง

กองคลัง	11
---------	----

**ผู้อำนวยการกองคลัง**  
(นักบริหารงานคลังระดับปั้น) (1)

↓

**หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลังระดับปั้น) (1)**

↓

งานพัฒนารายได้  
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)  
\*\*ผช. จพ. พศต (1)

งานการเงินและบัญชี  
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (1)  
\*\*ผช. จพ. การเงินฯ (1)

งานธุรการ  
- บัญชี ชง. (1)

งานผลประযุทธ์  
และทะเบียน  
พัฒชย.  
พัฒชย.  
พัฒชย.  
พัฒชย.

งานพัฒนารายได้  
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)  
\*\*ผช. จพ. พศต (1)

งานเผยแพร่ที่สำคัญ  
และทะเบียน  
ทรัพย์สิน

\*คุณงานทั่วไป (1)

\*\*ผช. จพ. พศต (1)

\*คุณงานทั่วไป (1)

บุคลากร

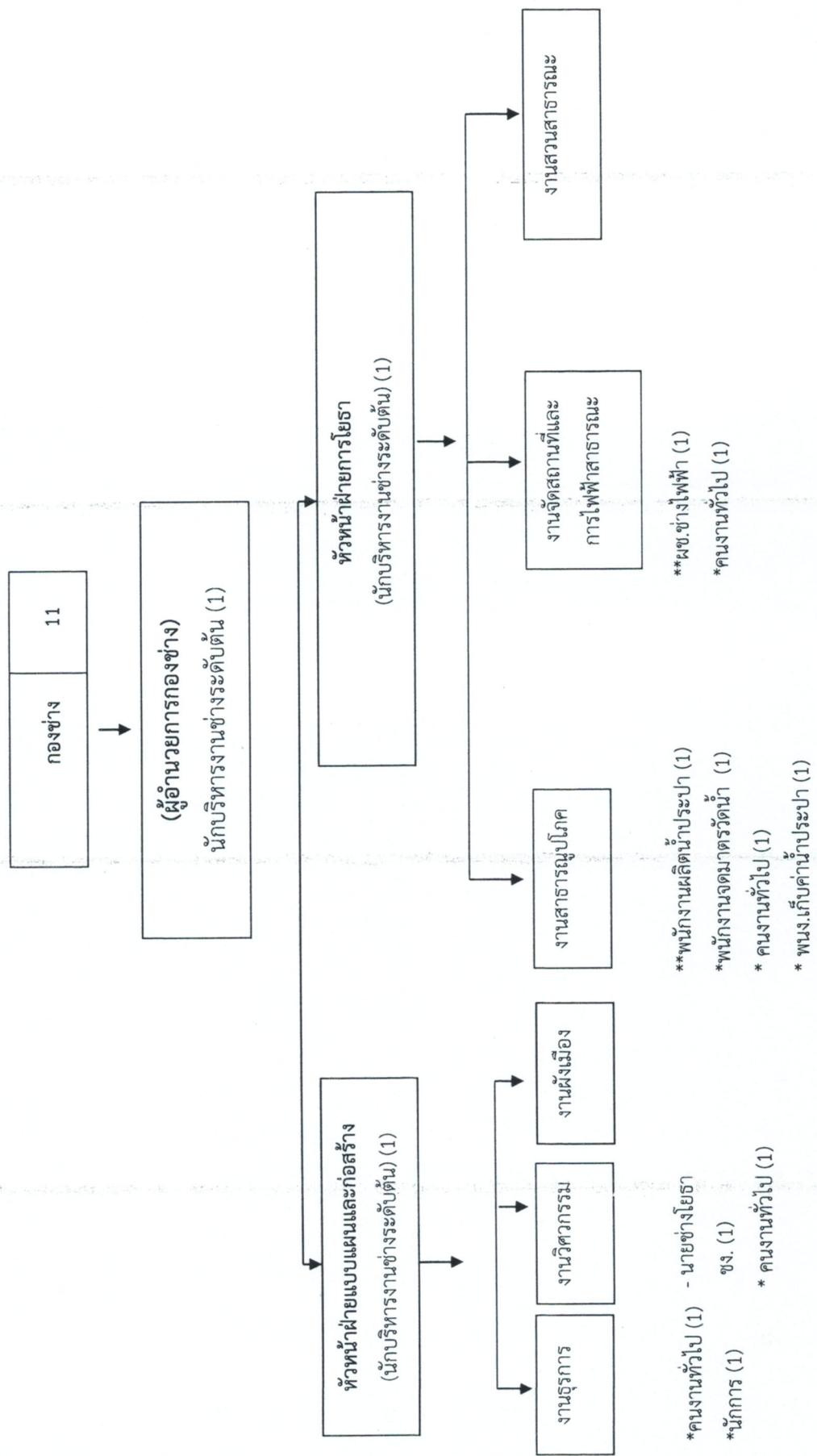
\*คุณงานทั่วไป (1)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  
ชง. (1)

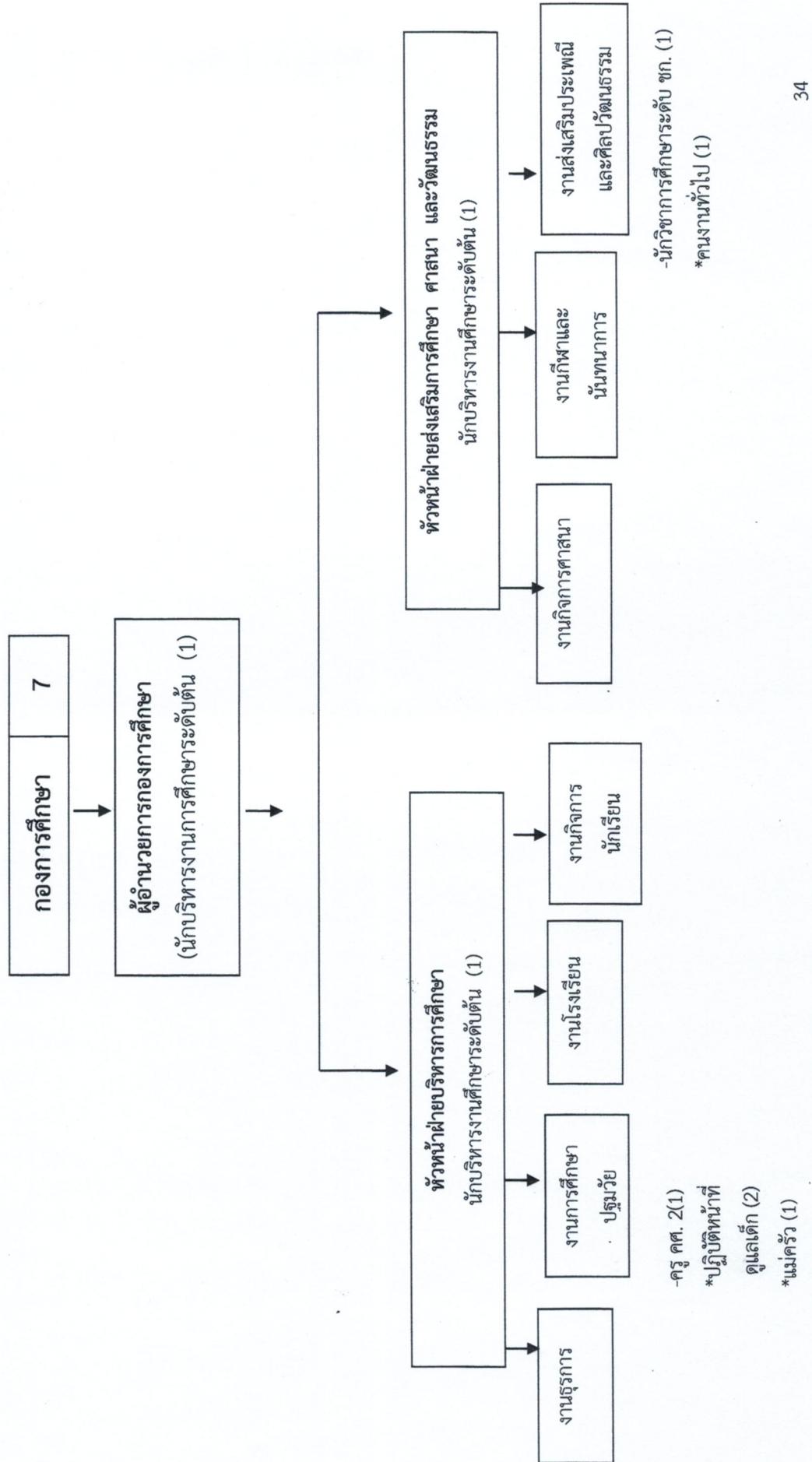
งานพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  
ชง. (1)

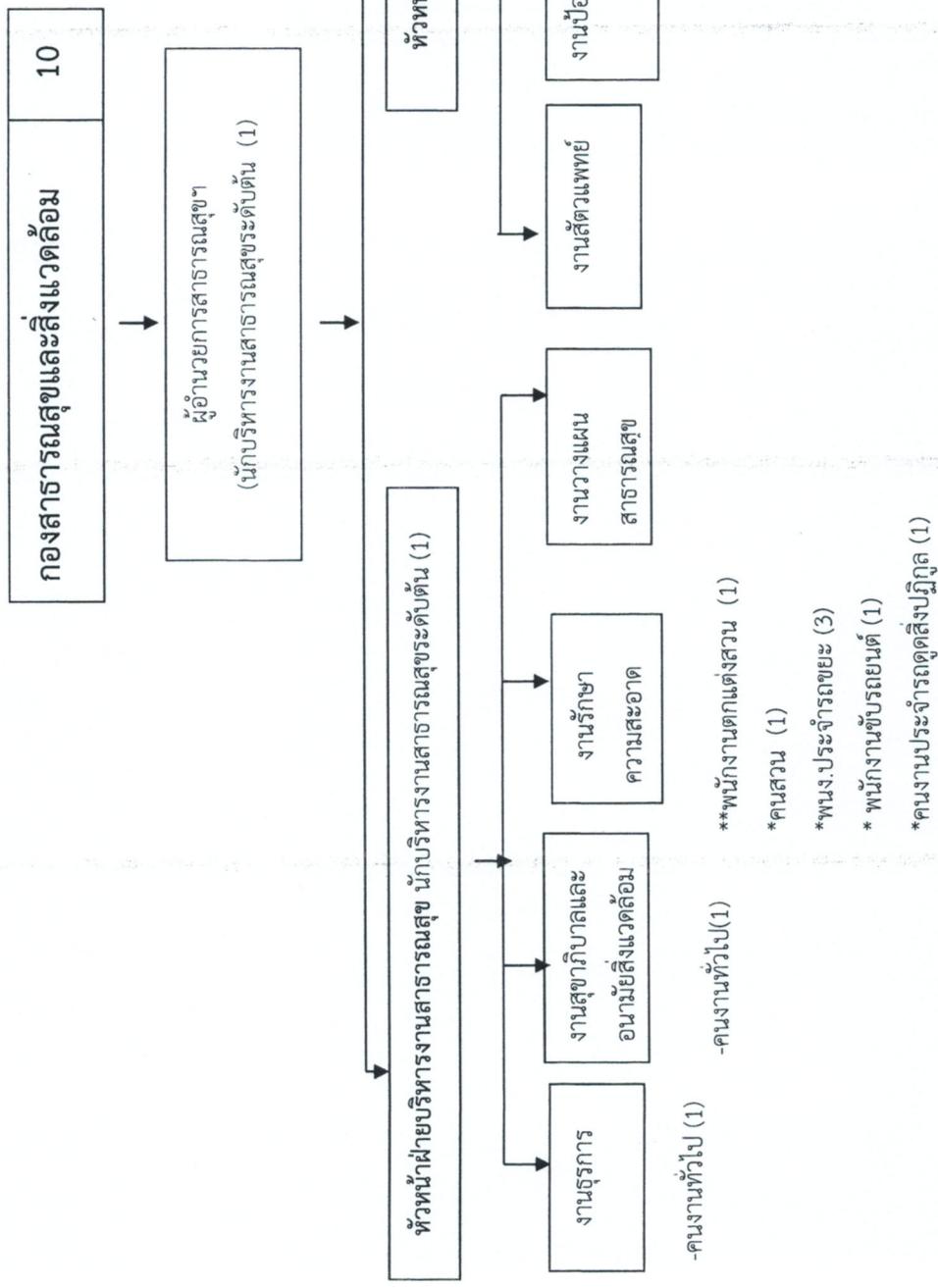
## โครงสร้างของช่าง



โครงการสร้างก่อองการศึกษา



## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



11. บัญชีและบังคับของรัฐบาลและภารกิจตามที่ดำเนินในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล บัญชี (00)	ศูนย์บริการ ภาคีฯ	กรอบบัญชีรายรับ-รายจ่าย			กรอบบัญชีรายรับ-รายจ่าย			เงินเดือน		
			เบอร์ที่บันทึก ประจำเดือน	ตัวแม่ของ รายการ	ระดับ	เบอร์ที่บันทึก ประจำเดือน	ตัวแม่ของ รายการ	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ เดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น
1.	นางธนิดา อุ่นชัย	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-00-1101-001	บริษัทไทยจำกัด (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คง資	50-2-00-1101-001	บริษัทไทยจำกัด (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คง資	549,000	84,000	717,000
2.	นางสาวธารา พริญดา	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-00-1101-002	บริษัทไทยจำกัด (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	50-2-00-1101-002	บริษัทไทยจำกัด (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	45,750 x 12	7,000 x 12	7,000x12
3.	นส.พพิพัทธ์ ศรีสุริรัตน์	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-2101-001	หัวหน้าฝ่ายบัญชีและผลิต (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	50-2-01-2101-001	หัวหน้าฝ่ายบัญชีและผลิต (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	462,240	42,000	-
4.	นางสาวศิรันน์ ชุมชัย	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอุปกรณ์ยานยนต์ (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	50-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอุปกรณ์ยานยนต์ (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	38,520 x 12	3,500 x 12	-
5.	นส.ณัณัค ชุมชัย	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปลูกจatroch (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	50-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปลูกจatroch (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	409,320	18,000	-
6.	นส.อ.นฤณิษฐ์ สังขะทอง	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายบัญชีและผลิต (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	50-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายบัญชีและผลิต (บัญชีบริหารงานทั่วไป)	คงทุน	31,340 x 12	1,500 x 12	-
7.	นางนรีภรณ์ ศักดาพิรุ๊ด	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-3105-001	นิติกร	คงทุนทุกราย	50-2-01-3105-001	นิติกร	คงทุนทุกราย	409,320	18,000	-
8.	นส.ศรีรัชดา ถุบิมภกุลสัก	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	คงทุนทุกราย	50-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	คงทุนทุกราย	34,110x12	1,500x12	-
9.	นางรุษฎา เพิ่มเพชร	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนฯ	คงทุนทุกราย	50-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนฯ	คงทุนทุกราย	356,160	-	-
10.	นส.ธุราวดี รัตนภรณ์	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	คงทุนทุกราย	50-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	คงทุนทุกราย	28,680x12	-	-
11.	นส.ศรีนิษฐ์ มีรักษ์ชาญ	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	50-2-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	คงทุนทุกราย	50-2-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	คงทุนทุกราย	207,480	-	-
12.	นายสัจจิเวช วันฤทธิ์	บริษัทไทย (ธุรกิจส่วนตัว)	คงทุนทุกราย	คงทุนทุกราย	คงทุนทุกราย	คงทุนทุกราย	คงทุนทุกราย	คงทุนทุกราย	17,290 x 12	-	-
									199,200	-	-
									16,600 x 12	-	-
									285,840	-	-
									229,200	-	-
									19,100 x 12	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอกข้อมูลครัวเรือนใหม่				กรอกข้อมูลครัวเรือนเดิม				เงินเดือน	เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลง
			เลขที่ต่อมาแรง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่สำหรับหนัง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตัวเลข		
13.	นายพันธุ์รัตน์ จิตาสิงห์	บริษัทฯ (รัฐประศาสนภารกิจ)	-	พนักงานขับรถยก	-	-	พนักงานขับรถยก	-	164,880	-	-	164,880
14.	ว่าง	-	พนักงานศูนย์เบ็ด	-	-	-	พนักงานลับแบบเหล็ก	-	112,800	-	-	ว่างเต็ม
15.	นายอัครวนิชทร์ เทียนบัวนันดาชัย	บริษัทฯ	-	พนักงานขับยก	-	-	พนักงานขับรถยก	-	188,160	-	-	188,160
16.	น.ส.สุกัญญา ภาวี	บริษัทฯ(บริษัทการคลังฯ)	-	ผู้ช่วยผู้จัดการ	-	-	ผู้ช่วยผู้จัดการ	-	15,680 x 12	-	-	148,320
17.	น.ส.ปราโมจน์ แย้มศิริกุล	บริษัทฯ(บริษัทฯ)	-	ผู้ช่วยผู้จัดการ	-	-	ผู้ช่วยผู้จัดการ	-	148,320	-	-	159,000
	พนักงานฝ่ายภายใน	-	-	-	-	-	-	-	13,250 x 12	-	-	-
18.	นายสกอตต์ หมื่นปันปุญ	ปวช.	-	คุณงานทั่วไป	-	-	คุณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
19.	นายนานพิชัย สามจันทร์	ป.4	-	คุณงานทั่วไป	-	-	คุณงานทั่วไป	-	9,000 x 12	-	-	108,000
20.	น.ส.อรุณรัตน์ งามยงค์หาด	ปวช.	-	คุณงานทั่วไป	-	-	คุณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
21.	น.ส.ธิดชนก ออกฤทธิ์	ปวช.	-	คุณงานทั่วไป	-	-	คุณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
22.	น.ส.มาศยา สามจันทร์	ป.ตรี	-	คุณงานทั่วไป	-	-	คุณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
23.	นายศุภณัฐ อริรัตน์	ป.6	-	พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	-	พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	108,000	-	-	108,000
24.	นายศิริมงคล ศรีสันติวงศ์	บริษัทฯ (รัฐประศาสนภารกิจ)	-	保安	-	-	保安	-	108,000	-	-	108,000
25.	นายอุตติ พัฒน์ชัย	ป.4	-	保安	-	-	保安	-	108,000	-	-	108,000
26.	นายวรวุฒิ ภูริษฐ์กุล	ป.3	-	พนักงานขับรถยก	-	-	พนักงานขับรถยก	-	108,000	-	-	108,000
27.	นายจารุรงค์ ลี้อุย	ป.4	-	พนักงานขับรถยก	-	-	พนักงานขับรถยก	-	9,000 x 12	-	-	108,000
28.	นายพันธุ์รัตน์ เจริญแสง	ป.3	-	พนักงานประจำรถตู้ทั่วไป	-	-	พนักงานประจำรถตู้ทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบบัตรคนพิการสำเร็จ			กรอบบัตรคนพิการสำเร็จ			กรอบบัตรคนพิการสำเร็จ			เงินเดือน		
			เลขที่คืนหนัง	ตัวเมือง	ระดับ	เลขที่คืนหนัง	ตัวเมือง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ		
29.	ร่าง ก้อนศัก (04)	-	50-2-04-2102-001	ผู้อ่อนน้อมกระด้าง (นักบริหารงานภาครัฐ)	ต้น	50-2-04-2102-001	ผู้อ่อนน้อมกระด้าง (นักบริหารงานภาครัฐ)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600	(ร่างเดิม)	
30.	ร่าง	-	50-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานภาครัฐ (นักบริหารงานภาครัฐ)	ต้น	50-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานภาครัฐ (นักบริหารงานภาครัฐ)	ต้น	393,600	42,000	-	411,600	(ร่างเดิม)	
31.	น.ส.ศฤงษ์ ใจดี	ปริญญาตรี (การจัดการธุรกิจ)	50-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฯได้ (นักบริหารงานภาครัฐ)	ต้น	50-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฯได้ (นักบริหารงานภาครัฐ)	ต้น	342,720	18,000	-	360,720		
32.	น.ส.อรุณรัตน์ เพชรเมธ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	50-2-04-4201-001	ผู้อำนวยการฝ่ายสนับสนุน (รัฐศาสตร์)	ต้นปัจจุบัน	50-2-04-4201-001	ผู้อำนวยการฝ่ายสนับสนุน	ต้นปัจจุบัน	28,560 x 12	1,500x12	-	291,240		
33.	น.ส.วสนา หาญมี	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	50-2-04-4203-001	ผู้อำนวยการหน้าตู้	ต้นปัจจุบัน	50-2-04-4203-001	ผู้อำนวยการหน้าตู้	ต้นปัจจุบัน	24,270 x 12	24,270 x 12	-	291,240		
34.	นางยุรังศ์ อุบลรัตน์ (การจัดการธุรกิจ)	ปริญญาโท (การจัดการธุรกิจ)	50-2-04-4204-001	ผู้อำนวยการหน้าตู้ฯได้	ต้นปัจจุบัน	50-2-04-4204-001	ผู้อำนวยการหน้าตู้ฯได้	ต้นปัจจุบัน	21,620 x 12	21,620 x 12	-	259,440		
35.	ร่าง	-	50-2-04-4204-002	ผู้อำนวยการหน้าตู้ฯได้	ต้นปัจจุบัน	50-2-04-4204-002	ผู้อำนวยการหน้าตู้ฯได้	ต้นปัจจุบัน	297,900	-	-	297,900	(ร่างเดิม)	
36.	น.ส.ตราใจ เศรษฐาช	ปริญญาตรี (การจัดการธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	130,080	-	-	130,080		
37.	นายฤทธิ์ สุเมธ	ปริญญาตรี (การจัดการธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	10,840 x 12	-	-	188,160		
38.	น.ส.ตราจันทร์ ทองอมรอด	ปริญญาตรี (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	15,680 x 12	-	-	157,440		
39.	พญานาครัตน์ คงวนกานต์	ปริญญาโท บวช.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหน้าตู้	-	13,120 x 12	-	-	108,000		
40.	นายอนันดา มนเทesson	ปริญญาโท บวช.	๔.๖	คุณงานพั่วไป	-	-	คุณงานพั่วไป	-	9,000 x 12	-	-	108,000		
41.	น.ส.อรุณรัตน์ เจริญ	ปริญญาโท บวช.	-	คุณงานพั่วไป	-	-	คุณงานพั่วไป	-	9,000 x 12	-	-	108,000		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณภาพ	เลขที่ตราแผ่นดิน	กรอกข้อมูลการกำกับดูแล			กรอกข้อมูลการทำธุรกรรม			เงินเดือน
				ตัวแบบ	เลขที่ตราแบบ	ระดับ	ตัวแบบ	ระดับ	เงินเดือน	
40.	นายประยุทธ์ จันทร์บุรา	บริษัทฯ	50-2-05-2103-001 ผู้อำนวยการกองกลาง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	50-2-05-2103-001 ผู้อำนวยการกองกลาง (นักบริหารงานทั่วไป )	ต้น	442,320	42,000	-	484,320
41.	นายอุดม อุบล	อาชีวศึกษา <sup>(วิทยาศาสตร์)</sup>	50-2-05-4701-001 นักเชลยฯ	ต้นเดือน	50-2-05-4701-001 นักเชลยฯ	ต้นเดือน	36,860 x 12	3,500x12	-	291,240
42.	นายอุ่น คงวิชัย	ป.7	-	ดูผู้อนุญาตให้ฯ	-	-	-	-	-	170,040
43.	นายพิษณุ แสงสุรัส	ปตท. พลังสีเขียว	-	พนักงานฝ่ายบัญชีฯ	-	-	-	-	-	14,170 x 12
44.	นายนินภัส เจริญ	ปตท. พลังสีเขียว	-	พนักงานฝ่ายบัญชีฯ	-	-	-	-	-	158,760
45.	นายไหศักดิ์ แสนคำ	พนักงานทั่วไป	-	ศูนย์งานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000
46.	นางสาวอรุณรัตน์ วงศ์	บริษัทฯ (บัญชี)	-	ศูนย์งานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000
47.	น.ส.อรุณ ประภากาฬารักษ์	บริษัทฯ (บัญชี)	-	ศูนย์งานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000
48.	นายธรรมรงค์ อุจิธรรมพันธ์	บริษัทฯ (วิทยาศาสตร์)	-	ศูนย์งานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000
49.	นายอธิรัมย์ พิรุณดา	ม.3	-	ศูนย์งานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000
50.	นายกิตติพันธ์ ใจบุญ	บ.6	-	พนักงานธุรการรักษา	-	-	-	-	-	108,000
51.	นางสาวดาวน์ วันฤก	บ.4	-	พนักงานเก็บค่าบ้านประจำ	-	-	-	-	-	108,000
52.	นายพนุศา ยะดา	บ.4	-	นักการ	-	-	-	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเพิ่ม		กรอบอัตรากำลังเพิ่ม		เงินเดือน	
			เขตพื้นที่แม่น้ำ	ตัวหนัง	เขตพื้นที่แม่น้ำ	ตัวหนัง	เงินประจำเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษ
53. ว.ร.ง	รองศาสตราจารย์(06)	-	50-2-06-2104-001	ผลการสร้างเสริมสุขา (นักบริหารงานส่งเสริมสุขา)	ตับ	50-2-06-2104-001 (นักบริหารงานส่งเสริมสุขา)	ตับ	393,600 42,000 (ค่าตอบแทนเพิ่ม) 3,500x12)
54. นางสาวอรุณรัตน์ สุนทรบุตร	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตร์)	ป.4	50-2-06-2104-003	ผลผู้ชายบริการสุขาและสุขา (นักบริหารงานส่งเสริมสุขา)	ตับ	50-2-06-2104-003 (นักบริหารงานส่งเสริมสุขา)	ตับ	402,720 18,000 33,560 x 12 (1,500x12)
55. นายธนาภรณ์ ศรีพันธุ์	พนักงานดูแลความปลอดภัย	ป.4	-	พนักงานดูแลเดินทาง	-	พนักงานดูแลเดินทาง	-	162,000 13,500 x 12
56. นายอนันต์ โภนเพริน	พนักงานดูแลห้องน้ำ	ป.6	-	คุณงานประจราชย์	-	คุณงานประจราชย์	-	162,000
57. นายสุทธิ ยะยง	ม.3	-	คุณงานประจราชย์	-	คุณงานประจราชย์	-	108,000 9,000x12	108,000
58. นางอรุณรัตน์ ศรีพิษ	บ.6	-	คุณงานประจราชย์	-	คุณงานประจราชย์	-	108,000 9,000x12	108,000
59. นายสมชาย ดาวาย	บ.6	-	คุณงาน	-	คุณงาน	-	108,000 9,000x12	108,000
60. น.ส.สิริพัฒนา วงศ์น้อย	ป.รศ.	-	คุณงานทั่วไป	-	คุณงานทั่วไป	-	108,000 9,000x12	108,000
61. นายธรรมรัฐ พหลสก	บ.6	-	คุณงานพัสดุ	-	คุณงานพัสดุ	-	108,000 9,000x12	108,000
62. นายศุภลักษณ์ รัมนา	-	-	พนักงานดูแลรถยก	-	พนักงานดูแลรถยก	-	108,000 9,000x12	108,000
63. นายเอกนarinทร์ บังเสง	ม.3	-	คุณงานประจราชตุลสิ่งปฏิกูล	-	คุณงานประจราชตุลสิ่งปฏิกูล	-	108,000 9,000x12	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบบัตรกำกับสังคม			กรอบบัตรกำกับสังคม			เงินเดือน		
			เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน	สำเนาหนัง	รูปถ่าย	เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน	รูปถ่าย	จำนวน	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
64.	นายศรีสวัสดิ์ พงษ์สวัสดิ์ (บริหารการศึกษา)	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	50-20-08-2107-001	ผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	50-20-08-2107-001	ผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	409,320	42,000	451,320
65.	น.ส.สุภาพร บุญศิริ	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์)	50-20-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	จำนวนทุกสิ่ง	50-20-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	จำนวนทุกสิ่ง	34,110 x 12	3,500x12	-
66.	นางสุพรรณี เกิดศักดิ์	ปริญญาตรี	50-20-08-6-6-00229	ครรภ์	ศศ.2	50-20-08-6-6-00229	ครรภ์	ศศ.2	299,040	-	311,640
67.	พญ.กนกนันท์ พ่วงไวน์ น.ส.อรัญ ใจนาค	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	คณงานพัฒนา	-	-	คณงานพัฒนา	-	24,920 x 12	-	เงินอุดหนุน
68.	นางจุฑามา นาพาณ	บ.4	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	108,000	-	108,000
69.	นาง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่และติดต่อ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่และติดต่อ	-	9,000 x 12	-	-
70.	น.ส. อัจฉราวด พวงษ์อนุญาต	ม.6	-	ปฏิบัติหน้าที่และติดต่อ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่และติดต่อ	-	9,000 x 12	-	เงินอุดหนุน

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลบ้านชี้ภูป่าห่วย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าห่วย ยังตระหนักรถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าห่วย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระบบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามลายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าห่วย รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตั้งรับกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสริมสืบในจุดเดียว ประชาชนสามารถทราบข้อมูลของเทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าห่วย และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง เว็บไซด์ โซเชียลมีเดีย เป็นต้น

3. เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดใหม่และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### 4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลบ้านชี้ภูป่าหวย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### **13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

# ภาคผนวก