



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลไหล่หิน  
อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

# คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลไหล่หิน เพื่อให้ทราบว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ศักยภาพ รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้วิเคราะห์ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และประเมินความต้องการกำลังคนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง) ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้เทศบาลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลไหล่หิน

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบคิดและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๕-๒๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๕-๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔-๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘-๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗-๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐-๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	๕๔-๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

.....

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , เทศบาล) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.,ก.ท.จ.,ก.อ.บ.ต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาลหรือ เทศบาล) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ เทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไหล่หิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไหล่หิน มีการกำหนดตำแหน่งตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไหล่หิน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไหล่หิน เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลไหล่หินมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

**กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

- องค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลไหลหินดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลไหลหินเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

## (๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

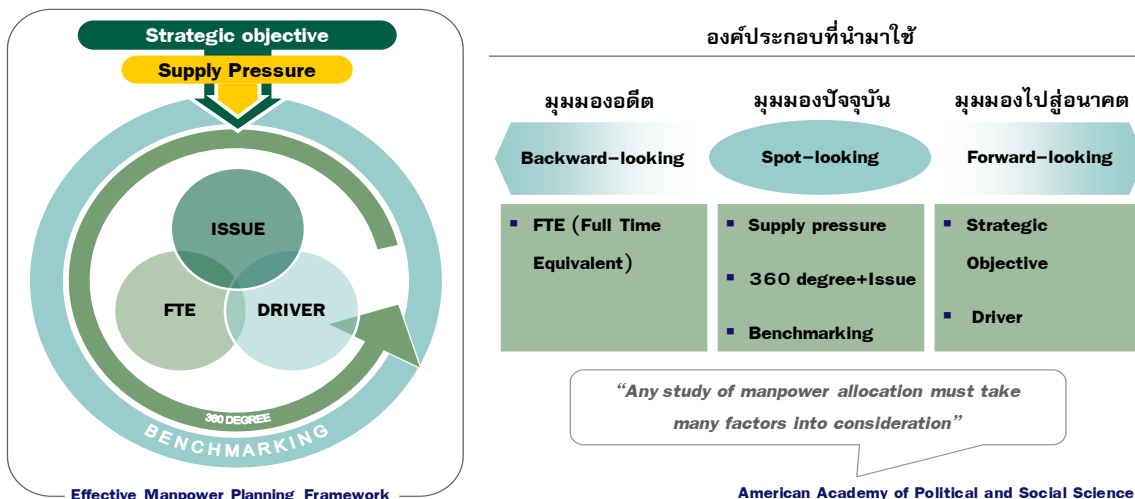




ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไหล่หินไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลไหล่หินที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไหล่หิน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบาง ส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลไหล่หินจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรง ตำแหน่ง ในส่วนของงานสุขภาพ เพื่อแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามา ร่วม ในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลไหล่หิน ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่ง กำหนดเป็นสาย งานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับ บัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไร ก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลไหล่หิน
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลไหล่หินได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี	$\times ๖ =$	เวลาปฏิบัติราชการ
<u>แทนค่า</u>	$๒๓๐ \times ๖ =$	๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

#### หมายเหตุ

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

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลไหล่หิน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลไหล่หิน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลไหล่หิน (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลไหล่หินพิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลไหล่หิน รองนายกเทศบาลตำบลไหล่หิน ปลัดเทศบาลตำบลไหล่หินและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลเกาะคาแม่ยาว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เทศบาลตำบลไหลหิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง			เทศบาลตำบลเกาะคาแม่อาย อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
<b>สำนักงานปลัด</b>			<b>สำนักงานปลัด</b>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	-
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	นักวิชาสาธารณสุข(ชก.)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก.)	๑	-
ครู ค.ศ.๒	๒	-	นักวิชาการศึกษา(ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๒	-	ครู ค.ศ.๑	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
			ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
คนงานทั่วไป	๑	-			
พนักงานขับรถยนต์	๑	-			
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	-			
<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-			

เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง			เทศบาลตำบลเกาะคาแม่อาย อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			<b>ลูกจ้างประจำ</b>		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-
			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
			ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
<b>กองช่าง</b>			<b>กองช่าง</b>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา(ชง.)	๒	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
คนงานทั่วไป	๑	-			
พนักงานขับรถยนต์	๑	-			
<b>รวม</b>	<b>๓๒</b>	<b>-</b>	<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>-</b>
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.ไหล่หิน	<b>๓๒ อัตรา</b>		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.เกาะคาแม่อาย	<b>๒๕ อัตรา</b>	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔(รวมเงินอุดหนุน)			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓(รวมเงินอุดหนุน)		
จำนวน ๓๙,๖๗๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๓๓,๗๕๐,๐๐๐ บาท		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔(ไม่รวมเงินอุดหนุน)			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓(ไม่รวมเงินอุดหนุน)		
จำนวน ๑๘,๕๓๕,๐๐๐ บาท			จำนวน ๒๐,๗๕๐,๐๐๐ บาท		

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไหล่หินกับเทศบาลเกาะคาแม่อาย ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลไหล่หินได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไหล่หิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลไหล่หินโดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำ ในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลไหล่หิน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้นักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถ วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่เทศบาลตำบลไหล่หินจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลไหล่หินให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไหล่หินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลไหล่หินบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลไหล่หินโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลไหล่หินเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### **๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลไหล่หิน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลไหล่หินเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไหล่หิน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๓.๔.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลไหล่หิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๔.๕ ให้ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังสามปี มีดังนี้**

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคน จากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไหล่หิน**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๒ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๔ ส.ค.๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๒ ส.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ช้างเคียง	เทศบาลตำบลเกาะคาแม่ยาว
๓๑ ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๓ - ๒๒ ก.ย.๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดลำปางพิจารณา	
๒๖ ก.ย.๖๓	ก.ทจ.จังหวัดลำปาง ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ทจ. ให้ เทศบาล	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดลำปาง , อำเภอเกาะคา



### หน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล

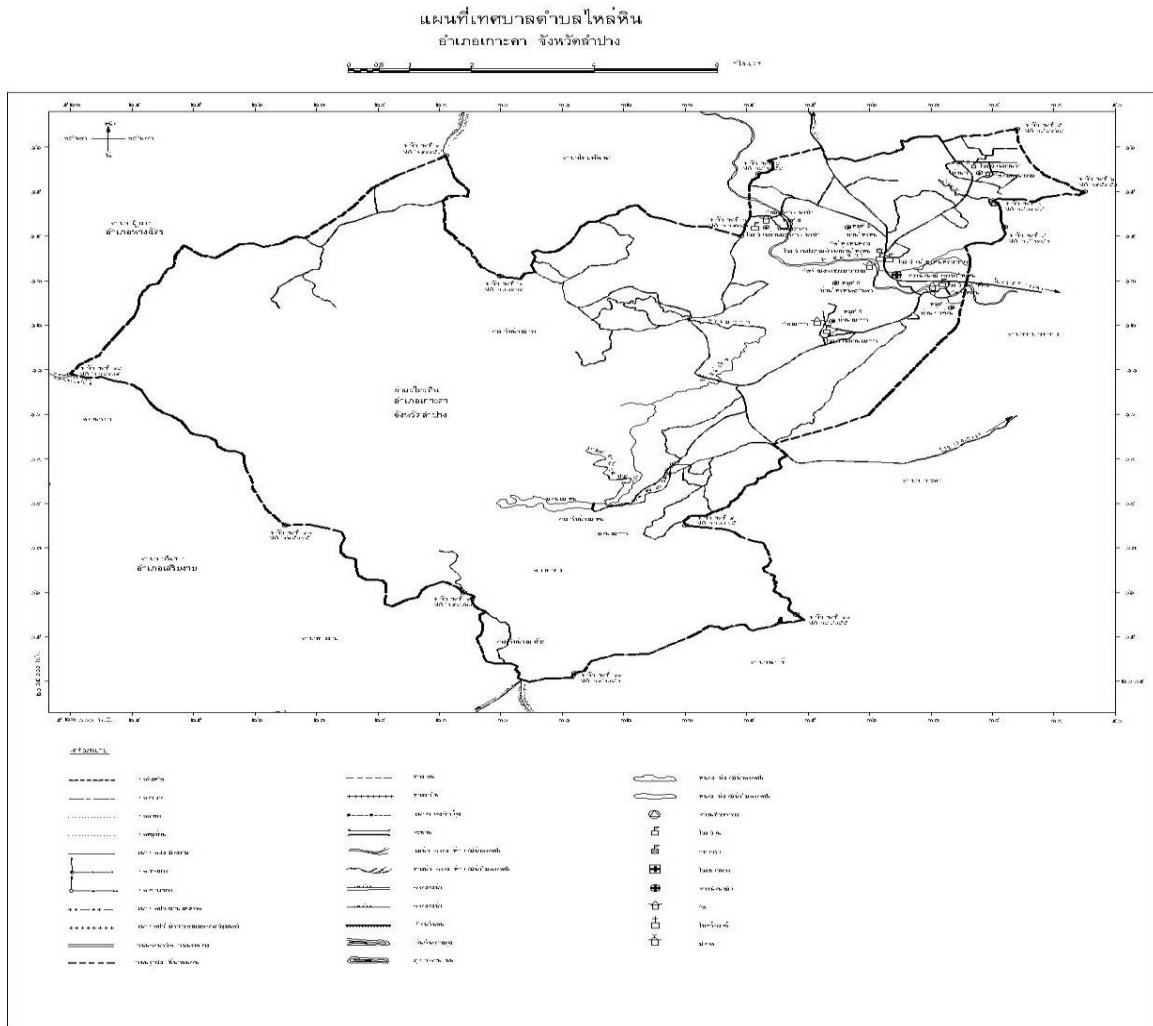
หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควร เป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันทั่วประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน งานการศึกษา งานสาธารณสุข งานการเกษตร

#### **การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้**

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิต ความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง
  - ๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
  - ๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับ ผลดีเท่าที่ควรจะเป็น การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน
๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน
๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามา มีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑) สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลไหล่หิน



### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ สถานที่ตั้ง

เทศบาลตำบลไหล่หิน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอเกาะคา ระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๗ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลลำปางหลวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา ตำบลทุ่งงาม อำเภอเสริมงาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเกาะคา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลใหม่พัฒนา อำเภอเกาะคา ตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบบนเนินสูง และที่ราบลุ่ม มีเชิงเขาอยู่ทางด้านทิศตะวันตก มีแม่น้ำยาวเป็นแม่น้ำสายหลัก ไหลผ่านทางทิศใต้ไปด้านทิศเหนือ ไหลลงสู่ตำบลเกาะคา น้ำในแม่น้ำไหลตลอดปี พื้นที่ส่วนใหญ่จึงสามารถเก็บน้ำได้บ้าง และต้องอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก

#### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ฤดู คือฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาวโดยทั่วไปได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ มีอากาศร้อนจัดในฤดูร้อนและค่อนข้างหนาวจัดในฤดูหนาว

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะเนื้อดินเป็นดินร่วนปนทรายแข็งหรือร่วนเหนียวปนทรายแข็งสีน้ำตาลปนเทาหรือเทาชมพู

#### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลไหล่หินมีแหล่งน้ำที่สำคัญที่หล่อเลี้ยงประชากร ได้แก่ ลำน้ำแม่อาว อ่างเก็บน้ำแม่ฮวก อ่างเก็บน้ำแม่เหิน ลำห้วยแม่แก้ว ลำห้วยแม่ฮวก ลำห้วยแม่เหิน

#### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินมีป่าสงวนแห่งชาติ และป่าแม่เรียงที่มีความสมบูรณ์ จะมีไม้นานาพรรณ ขึ้นอยู่ตามเนินเขา มีทรัพยากรป่าไม้อยู่ถึงร้อยละ ๖๐ ของพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในเขต หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔

### ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

#### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลไหล่หินมีพื้นที่ทั้งหมด ๑๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๖,๒๕๐ ไร่ ประกอบด้วยหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน คือ หมู่บ้านเข้าซ้อน หมู่บ้านแม่ฮวก หมู่บ้านมะกอก หมู่บ้านกิว หมู่บ้านไหล่หินตะวันตก

#### ๒.๒ การเลือกตั้ง

ตำบลไหล่หิน แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต คือ เขต ๑ ประกอบด้วย บ้านเข้าซ้อน หมู่ที่ ๑ บ้านแม่ฮวก หมู่ที่ ๓ และบ้านไหล่หินตะวันตก หมู่ที่ ๖ เขต ๒ ประกอบด้วย บ้านไหล่หิน หมู่ที่ ๒ บ้านมะกอก หมู่ที่ ๔ และบ้านกิว หมู่ที่ ๕

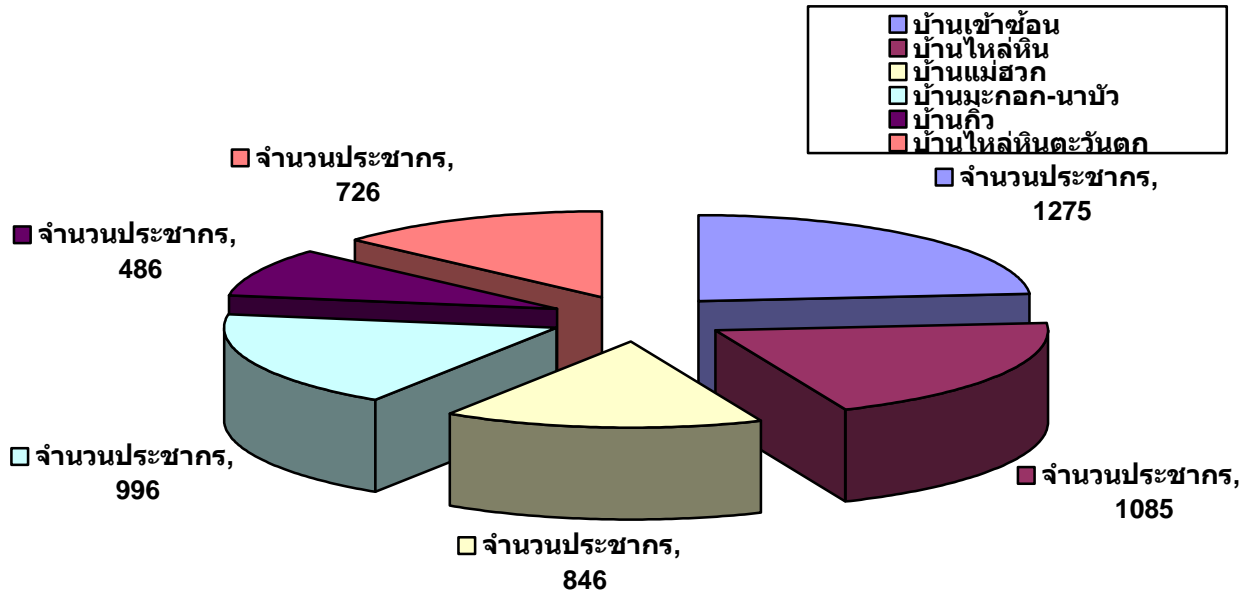
### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

#### ข้อมูลประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ วันที่ - เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านเข้าซ้อน	๔๐๙	๖๓๔	๖๔๑	๑,๒๗๕
๒	บ้านไหล่หิน	๔๓๐	๕๒๓	๕๖๒	๑,๐๘๕
๓	บ้านแม่ฮวก	๒๔๖	๔๐๗	๔๓๙	๘๔๖
๔	บ้านมะกอก - นาบัว	๓๐๘	๔๙๒	๕๐๔	๙๙๖
๕	บ้านกิว	๑๕๗	๒๓๔	๒๕๒	๔๘๖
๖	บ้านไหล่หินตะวันตก	๒๑๖	๓๔๖	๓๘๐	๗๒๖
	รวม	๑,๗๖๖	๒,๖๓๖	๒,๗๗๘	๕,๔๑๔

แผนภูมิแสดงจำนวนประชากรแต่ละหมู่บ้านในเขตตำบลไหล่หิน



ประชากรตามข้อมูลสำราณสุขชุมชน ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านเข้าซ้อน	๔๐๙	๖๓๔	๖๔๑	๑,๒๗๕
๒	บ้านไหล่หิน	๔๓๐	๕๒๓	๕๖๒	๑,๐๘๕
๓	บ้านแม่ฮวก	๒๔๖	๔๐๗	๔๓๙	๘๔๖
๔	บ้านมะกอก - นาบัว	๓๐๘	๔๙๒	๕๐๔	๙๙๖
๕	บ้านกิว	๑๕๗	๒๓๔	๒๕๒	๔๘๖
๖	บ้านไหล่หินตะวันตก	๒๑๖	๓๔๖	๓๘๐	๗๒๖
รวม		๑,๗๖๖	๒,๖๓๖	๒,๗๗๘	๕,๔๑๔

(ข้อมูลจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไหล่หิน ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑)

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุตำบลไหล่หิน  
ข้อมูลจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไหล่หิน

ช่วงอายุ	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
อายุ ๐ - ๑ ปี	๑๙	๑๐	๒๙
อายุ ๑ - ๔ ปี	๖๗	๘๓	๑๕๐
อายุ ๕ - ๙ ปี	๙๘	๘๕	๑๘๓
อายุ ๑๐ - ๑๔ ปี	๑๑๖	๑๒๘	๒๔๔
อายุ ๑๕ - ๑๙ ปี	๑๕๗	๑๕๑	๓๐๘
อายุ ๒๐ - ๒๔ ปี	๑๒๗	๙๓	๒๒๐
อายุ ๒๕ - ๒๙ ปี	๘๘	๙๐	๑๗๘
อายุ ๓๐ - ๓๔ ปี	๖๗	๗๑	๑๓๘
อายุ ๓๕ - ๓๙ ปี	๙๑	๑๑๘	๒๐๙
อายุ ๔๐ - ๔๔ ปี	๑๑๙	๑๗๔	๒๙๓
อายุ ๔๕ - ๔๙ ปี	๒๐๓	๒๓๔	๔๓๗
อายุ ๕๐ - ๕๔ ปี	๒๔๖	๒๘๗	๕๓๓
อายุ ๕๕ - ๕๙ ปี	๒๕๖	๒๔๐	๔๙๖
อายุ ๖๐ - ๖๔ ปี	๑๖๘	๑๖๕	๓๓๓
อายุ ๖๕ - ๖๙ ปี	๑๑๐	๙๑	๒๐๑
อายุ ๗๐ - ๗๔ ปี	๕๕	๕๑	๑๐๖
อายุ ๗๕ - ๗๙ ปี	๕๔	๖๗	๑๒๑
อายุ ๘๐ ปีขึ้นไป	๗๘	๑๔๒	๒๒๐
รวมทั้งหมด	๒,๑๑๙	๒,๒๘๐	๔,๓๙๙

(ข้อมูลจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไหล่หิน ณ วันที่ ๓๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

จำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (เป็นบุคคลที่มีสิทธิเลือกตั้งอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านเข้าซ้อน	๓๕๔	๕๕๐	๕๕๒	๑,๑๐๒
๒	บ้านไหล่หิน	๓๐๔	๔๔๗	๔๘๑	๙๒๘
๓	บ้านแม่ฮวก	๒๑๗	๓๕๙	๓๗๒	๗๓๑
๔	บ้านมะกอก - นาบัว	๒๖๔	๔๐๓	๔๑๗	๘๒๐
๕	บ้านกิว	๑๔๓	๒๐๓	๒๑๖	๔๑๙
๖	บ้านไหล่หินตะวันตก	๒๔๑	๒๘๔	๓๔๓	๖๒๗
รวม		๑,๕๒๓	๒,๒๔๖	๒,๓๘๑	๔,๖๒๗

ข้อมูลจากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร อำเภอเกาะคา ณ วันที่ - เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ	จำนวนผู้พิการ
๑	บ้านเข้าซ้อน	๒๒๒	๓๔
๒	บ้านไหลหิน	๑๘๓	๒๘
๓	บ้านแม่ฮวก	๑๒๖	๓๒
๔	บ้านมะกอก - นาบัว	๑๖๐	๓๓
๕	บ้านกิว	๘๖	๑๐
๖	บ้านไหลหินตะวันตก	๑๖๒	๓๒
รวม		๙๓๙	๑๖๙

(ข้อมูลจากงานพัฒนาชุมชน สำนักปลัด เทศบาลตำบลไหลหิน ณ วันที่ ๓๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนครู		รวม	จำนวนนักเรียน		รวม	จำนวน ห้องเรียน
		ชาย	หญิง		ชาย	หญิง		
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลไหลหิน	-	๕	๕	๒๕	๒๓	๔๘	๒
๒	โรงเรียนบ้านเข้าซ้อน	๑	๑	๒	๗	๘	๑๕	๗
๓	โรงเรียนบ้านไหลหิน	๕	๑๐	๑๕	๖๙	๗๑	๑๔๐	๘
๔	โรงเรียนบ้านแม่ฮวก	-	-	-	-	-	-	-
๕	โรงเรียนวัดมะกอก-นาบัว	๑	๔	๕	๙	๖	๑๕	๖
๖	โรงเรียนไหลหินวิทยา	๘	๑๓	๒๑	๑๑๐	๘๐	๑๙๐	๒๓
	ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๖ แห่ง (หมู่ ๑ - ๖)	-	-	-	-	-	๖	-

๔.๒ สาธารณสุข

ลำดับ	ประเภท	จำนวน (แห่ง)	ที่ตั้ง	แพทย์ (คน)	พยาบาล (คน)
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไหลหิน	๑	หมู่ ๒	-	๗
๒	ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	๖	หมู่ ๑ - ๖	-	-

- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐ %

๔.๓ อาชญากรรม

การดำรงชีวิตของราษฎรในเขตเทศบาลเป็นแบบเครือญาติและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจึงไม่มีเหตุอาชญากรรมในพื้นที่

๔.๔ ยาเสพติด

ข้อมูลผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด จำนวน ๖ คน ได้รับการบำบัดฟื้นฟู และส่งเสริมอาชีพตามโครงการของอำเภอเกาะคาโดยเทศบาลอุดหนุนงบประมาณ จำนวน ๕ คน

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- ก) ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน จำนวน ๖ ศูนย์
- ข) ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปตำบลไหล่หิน จำนวน ๑ ศูนย์
- ค) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลไหล่หิน จำนวน ๑ ศูนย์
- ง) ประสานงานขอรับการสงเคราะห์จากหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- จ) เบี้ยยังชีพผู้พิการ จำนวน ๒๐๑ คน (ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)
- ฉ) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๐๐๗ คน (ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)
- ช) เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒๒ คน (ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐)
- ซ) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ จำนวน ๑ หลัง (ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙)

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมขนส่งที่ใช้ในการสัญจรไปมาระหว่างอำเภอ ตำบลใกล้เคียงและหมู่บ้าน ใช้ถนน จำนวน ๔ สาย คือ

- ๑. ถนนลาดยางแอสฟัลต์ติก จำนวน ๑๗ สาย รวมระยะทาง ๑๑.๕ กิโลเมตร
- ๒. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๔๗ สาย รวมระยะทาง ๑๑.๑๘ กิโลเมตร
- ๓. ถนนลูกรัง จำนวน ๔๔ สาย รวมระยะทาง ๑๐.๓๘ กิโลเมตร
- ๔. ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่ ใช้ในการคมนาคมในหมู่บ้าน

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

ภายในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินรับบริการไฟฟ้า จาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคา ซึ่งครัวเรือนในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้แล้วประมาณ ๑๐๐ % ครอบคลุมครัวเรือนทั้ง ๖ หมู่บ้าน แต่มีบางพื้นที่ยังไม่ได้รับการขยายเขตไฟฟ้า เช่น พื้นที่เกษตรกรรม และการเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

#### ๕.๓ การประปา

ราษฎรในเขตเทศบาลมีน้ำประปาใช้แล้วประมาณ ๑๐๐ %

- ประปาหมู่ที่ ๑ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก แม่น้ำยาว
  - ประปาหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก แม่น้ำยาว
  - ประปาหมู่ที่ ๓ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก ลำห้วยแม่ฮวก
  - ประปาหมู่ที่ ๔ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก แม่น้ำยาว
  - ประปาหมู่ที่ ๕ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก ลำห้วยแม่แก้ว
- ส่วนใหญ่การใช้น้ำจะไม่เพียงพอ ในฤดูแล้ง

#### ๕.๔ โทรศัพท์

มีจำนวนชุมสายโทรศัพท์ในพื้นที่ จำนวน ๑ ชุมสาย ราษฎรได้รับการโทรศัพท์แล้ว ประมาณ ๘๐ % โดยส่วนใหญ่จะสื่อสารด้วยระบบมือถือ และสามารถติดต่อได้ทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล แต่ระบบสายโทรศัพท์ยังยุ่งเหยิงไม่เป็นระเบียบ

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์  
ราษฎรในเขตเทศบาลต้องเดินทางไปใช้บริการ ณ ไปรษณีย์เกาะคา ในตัวอำเภอเกาะคา ระยะทาง  
ประมาณ ๗ กิโลเมตร

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินมีพื้นที่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณ ๗,๘๓๐ ไร่ แยกเป็นที่  
นา ๕,๖๕๐ ไร่ พืชไร่ ๑,๒๐๕ ไร่ ไม้ผล ๗๕๒ ไร่ ไม้ยืนต้น ๑๘๕ ไร่ พืชผัก ๔๖ ไร่ ราษฎรประกอบอาชีพ  
เกษตรกรรม ร้อยละ ๙๐ ของประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล พืชผลทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวนาปี  
ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ มันสำปะหลัง ลำไย ฯลฯ

### ๖.๒ การประมง

การประมงในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินเป็นการเลี้ยงปลาในครัวเรือนไว้เพื่อบริโภค

### ๖.๓ การปศุสัตว์

สถานประกอบการด้านปศุสัตว์

- ฟาร์มเลี้ยงหมู ๑๑ แห่ง
- ฟาร์มเลี้ยงไก่ ๑ แห่ง

### ๖.๔ การบริการ

สถานประกอบการด้านบริการ

- ร้านเสริมสวย ๔ แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๒ แห่ง
- สระว่ายน้ำ ๑ แห่ง
- ร้านจำหน่ายรถจักรยานยนต์+ เครื่องใช้ไฟฟ้า ๑ แห่ง
- ร้านซักรีด ๑ แห่ง

### ๖.๕ การท่องเที่ยว

สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลไหล่หิน มีโบราณสถาน จำนวน ๑ แห่ง

- วัดเสถียรรัตนปัทมธาราม (วัดไหล่หินแก้วข้างยี่น/วัดไหล่หินหลวง) ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลไหล่หิน  
อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

### ๖.๖ อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลไหล่หิน ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมครัวเรือน ดังนี้

- โรงงานเซรามิก ๒ แห่ง
- โรงน้ำดื่ม ๑ แห่ง
- โรงสีข้าว ๖ แห่ง
- โรงผลิตขนมจีน ๑ แห่ง
- โรงสุรากลั่น ๑ แห่ง

### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

- สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง
- ตลาดสด (ตลาดเช้าไหล่หิน) จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านค้าทั่วไปขายของชำ จำนวน ๒๘ แห่ง
- ร้านอาหาร+ก๋วยเตี๋ยว จำนวน ๑๐ แห่ง



## กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มของข้าราชการและประดิษฐ์ดอกไม้ หมู่ที่ ๓ นางพลอย ศรีวิชัย ประธานกลุ่ม
- กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ หมู่ที่ ๖ นางทองอินทร์ ปินตา ประธานกลุ่ม
- กลุ่มทำตุ๊กและทอถุงย่าม หมู่ที่ ๖ นางปี่ ดวงแก้ว ประธานกลุ่ม
- กลุ่มทำข้างกล้องงอกเพื่อสุขภาพ หมู่ที่ ๖ นางพรรณณี แสงสุน ประธานกลุ่ม
- กลุ่มทอผ้าที่กระตุก หมู่ที่ ๖ นางกิม ปะละ ประธานกลุ่ม
- กลุ่มเย็บผ้าจักรอุตสาหกรรม หมู่ที่ ๒ นางสมพร คำอ้าย ประธานกลุ่ม
- กลุ่มน้ำพริกแมงดา น้ำพริกสูตรโบราณ หมู่ที่ ๓ นางเครือวรรณ ทาเรือน ประธานกลุ่ม

## ๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

### ๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินเป็นชุมชนแบบชนบท ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนาข้าว ไร่อ้อย ไร่ข้าวโพด และมันสำปะหลัง และมีอาชีพรับจ้างเมื่อหมดฤดูทำนา เกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน เช่น โค กระบือ เป็ด ไก่

### ๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ในด้านการผลิตภาคเกษตรกรรมยังเป็นอาชีพหลักของประชาชนในเขตเทศบาล พื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลยังเป็นพื้นที่นา ประมาณ ๒ ใน ๓ ส่วนของพื้นที่ทั้งหมด อาชีพหลักของประชาชนในเขตเทศบาลจึงเป็นอาชีพเกษตรกรรมซึ่งส่วนใหญ่ทำนา ทำไร่ และการปศุสัตว์ส่วนใหญ่เป็นแบบครัวเรือนเพื่อการบริโภค

### ๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ลำดับที่	ชื่อคลอง	ที่ตั้ง	ขนาด			สภาพการใช้งาน
			กว้าง	ยาว	ลึกเฉลี่ย	
๑	แม่น้ำยาว	ม.๑,๒,๔,๖ ตำบลไหล่หิน	๑๕ ม.	๑๐ ก.ม.	๕ ม.	ใช้ได้ทุกฤดู
๒	อ่างเก็บน้ำแม่ฮวก	ม. ๓, ๔ ตำบลไหล่หิน	๕๐ ม.	๔ ก.ม.	๓.๕ ม.	ใช้ได้เฉพาะฤดูฝน
๓	อ่างเก็บน้ำแม่เหิน	ม. ๓ ตำบลไหล่หิน	๔๐ ม.	๓,๔๐๐ ม	๓ ม.	ใช้ได้เฉพาะฤดูฝน
๔	ลำห้วยแม่แก้ว	ม. ๕ ตำบลไหล่หิน	๑๐ ม.	๘ ก.ม.	๓ ม.	ใช้ได้เฉพาะฤดูฝน
๕	ลำห้วยแม่ฮวก	ม. ๓ ตำบลไหล่หิน	๑๐ ม.	๒๐ ก.ม.	๓ ม.	ใช้ได้เฉพาะฤดูฝน
๖	ลำห้วยแม่เหิน	ม. ๓ ตำบลไหล่หิน	๑๐ ม.	๒๐ ก.ม.	๓ ม.	ใช้ได้เฉพาะฤดูฝน

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ลำดับ	ประเภท	จำนวน	ที่ตั้ง
๑	ฝาย	๕	หมู่ ๑, ๔, ๕, ๖
๒	บ่อน้ำต้นสาธารณะ	๑๘	หมู่ ๑ - ๖
๓	บ่อน้ำต้นส่วนบุคคล	๘๖	หมู่ ๑ - ๖
๔	บ่อบาดาลสาธารณะ	๖	หมู่ ๑ - ๖
๕	สระเก็บน้ำ	๖๐	หมู่ ๑ - ๖
๗	ประปาหมู่บ้าน	๕	หมู่ ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินนับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐ % มีวัดจำนวน ๗ วัด ดังนี้

ลำดับ	ประเภท	จำนวน	ชื่อ	ที่ตั้ง
๑	วัด	๗	วัดเข้าซ้อน วัดไหล่หินหลวง วัดแม่ฮวก วัดมะกอก - นาบัว วัดอัมพวันาราม วัดไหล่หินใหม่ชัยมงคล วัดป่าบ้านแพะพุทธญาณ	หมู่ ๑ หมู่ ๒ หมู่ ๓ หมู่ ๔ หมู่ ๕ หมู่ ๖ หมู่ ๑

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ก) ประเพณียี่เป็ง (งานลอยกระทง) เดือน พฤศจิกายน
- ข) ประเพณีสงกรานต์ เดือน เมษายน
- ค) ประเพณีสลากภัต เดือน ตุลาคม
- ง) ประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุ เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน
- จ) ประเพณีตานข้าวจีข้าวหลาม เดือน มกราคม
- ฉ) ประเพณีสงฆ์น้ำหลวงพ่อดำ (หมู่ที่ ๕) เดือน เมษายน

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ก) หมอสมุนไพรพื้นบ้าน
- ข) หมอเป่า
- ค) หมอย่ำขาง
- จ) การทำบายศรี
- ฉ) หมอดิน
- ช) การจักรสาน
- ซ) การจ้อย ซอ

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ก) ผ้าทอ (ผ้าลายสอง)
- ข) กล่องข้าว
- ค) งานจักรสาน

## ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๙.๑ น้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้ แม่น้ำยาว อ่างเก็บน้ำแม่ฮวก อ่างเก็บน้ำแม่เหิน ลำห้วยแม่แก้ว ลำห้วยแม่ฮวก ลำห้วยแม่เหิน เกษตรกรใช้ในการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

### ๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ในเขตเทศบาลตำบลไหล่หิน ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้เบญจพรรณในเขตป่าสงวนแห่งชาติ อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔

### ๙.๓ ภูเขา

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบบนเนินสูง และมีเชิงเขาอยู่ทางด้านทิศตะวันตก

## ๓) ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไหล่หิน

### ๑. ด้านการพัฒนาด้านสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้ รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนชนต่าบยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

### ๒. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

### ๓. ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

### ๔. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตเทศบาลให้น่าอยู่

## ๖. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลไหล่หิน
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

## ๗. ด้านการเมืองและการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่เทศบาล ยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาเทศบาลตำบลไหล่หิน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไหล่หิน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ เป็นต้น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้ใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลไหล่หิน ดังนี้

### ๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลไหล่หิน มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น ปลูกข้าวเหนียว กระเทียม ถั่วลิสง ถั่วเหลือง มันสำปะหลัง
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. พื้นที่การเกษตรบางพื้นที่ขาดน้ำ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้า OTOP ในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

### อุปสรรค (Threat - T )

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นรายด้าน  
แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

#### ๑. การพัฒนาด้านสังคม

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม  
อย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลไหล่หิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อม  
ที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลตำบลไหล่หิน สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบล  
อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๔. เทศบาลตำบลไหล่หิน จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น  
ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๒. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไขเลือดออก

### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำปาง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. เทศบาลตำบลไหล่หิน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## **๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม**

### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลไหล่หิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### ๓. ด้านสาธารณสุข

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลตำบลไหล่หิน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

### ๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลไหล่หิน มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล ทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. เทศบาล สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้ เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

## ๕.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้ กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้ง จากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม



## ๖. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้สะดวก
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

## ๗. ด้านการเมืองการบริหาร

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาศูนย์กลางอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาล ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

### ๕.๓ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๖) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

#### ๓. ด้านสาธารณสุขและอนามัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- (๗) การควบคุมอาคาร

#### ๔. ด้านแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีระบบประปาตำบล

**๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การจัดทำมีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

**๗. ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๒) การจัดทำมีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๓) การส่งเสริมกีฬา
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลไหล่นหิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแผนอัตรากำลังสามปี ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลไหล่นหิน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไหล่หิน(ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><b>จุดอ่อนW</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li><li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>๓. มีภาระหนี้สิน</li><li>๔. ขาดความกล้าแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงาน</li><li>๕. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT</li><li>๖. ทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล</li></ol>
<p><b>โอกาสO</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัดT</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของเทศบาลตำบลไหล่หิน(ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน</li><li>๔. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น</li><li>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li><li>๖. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง</li><li>๗. การศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li><li>๔. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</li><li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>๕. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น</li><li>๖. สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น</li><li>๗. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายในและต่างประเทศ เป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น</li><li>๘. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล</li><li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li><li>๔. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า</li></ol>

ในการแก้ไขปัญหาเพื่อสนองความต้องการของประชาชนนั้น ก็ต้องอาศัยบุคลากรของเทศบาลตำบล ไหล่หิน เป็นผู้ดำเนินการจัดทำให้ หรือเป็นผู้ประสานความต้องการต่าง ๆ เช่น

สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ แบ่งหน้าที่งานด้านต่าง ๆ ดังนี้
  - ๑) งานบริหารทั่วไป
  - ๒) งานการเจ้าหน้าที่
  - ๓) งานนโยบายและแผน
  - ๔) งานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๕) งานกฎหมายและคดี
  - ๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - ๗) งานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๘) งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์
  - ๙) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓) งานผังเมือง
- ๔) งานสาธารณูปโภค
- ๕) งานธุรการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาล ตำบลไหล่หิน ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก และ ๒ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล รายละเอียดแนบท้ายนี้



เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้นเทศบาลตำบลไหล่หิน ได้กำหนดส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง และ ๓. กองช่าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๕ งานธุรการ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ</p>	

เทศบาลตำบลไหล่หินได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการ ภายในของเทศบาลตำบลไหล่หิน ดังนี้

**๑. สำนักปลัดเทศบาล**

ให้มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลไหล่หิน และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดจัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยให้มีส่วน ราชการภายใน ดังนี้

**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๑.๑ งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๒ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- ๑.๑.๓ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- ๑.๑.๔ งานควบคุม และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๑.๕ งานกิจการสภาและการประชุมสภา
- ๑.๑.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๒.๑ งานแผนอัตรากำลัง
- ๑.๒.๒ งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร
- ๑.๒.๓ งานทะเบียนประวัติ
- ๑.๒.๔ งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ
- ๑.๒.๕ งานประเมินบุคคลและผลงาน

**๑.๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๓.๑ งานนโยบายและแผนพัฒนา
- ๑.๓.๒ งานวิชาการ

**๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๔.๑ งานพัฒนาทางการศึกษา
- ๑.๔.๒ งานศึกษาปฐมวัย
- ๑.๔.๓ งานโรงเรียน
- ๑.๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๑.๔.๕ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
- ๑.๔.๖ งานศาสนา

**๑.๕ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๕.๑ งานกฎหมายและนิติกรรม
- ๑.๕.๒ งานร้องทุกข์ ร้องเรียน ฯลฯ

**๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๖.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๑.๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๖.๓ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๖.๔ งานจัดเก็บขยะมูลฝอย
- ๑.๖.๕ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖.๖ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

**๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๗.๑ งานสารสนเทศข้อมูลผู้สูงอายุ
- ๑.๗.๒ งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยที่ติดเชื้อ
- ๑.๗.๓ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๗.๔ งานพัฒนาชุมชน

**๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๑.๘.๑ งานอำนวยการ
- ๑.๘.๒ งานป้องกัน
- ๑.๘.๓ งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- ๑.๘.๔ งานกู้ชีพกู้ภัย
- ๑.๘.๕ งานยานพาหนะ
- ๑.๘.๖ งานสถานีสูบน้ำ

**๒. กองคลัง**

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย .การรับ การนำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๒.๑.๑ งานบัญชี
- ๒.๑.๒ งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน
- ๒.๑.๓ งานงบการเงิน และงบทดลอง
- ๒.๑.๔ งานงบแสดงฐานะการเงิน
- ๒.๑.๕ งานงบประมาณ
- ๒.๑.๖ งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน
- ๒.๑.๗ งานจัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- ๒.๑.๘ งานเก็บรักษาเงิน

**๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

- ๒.๒.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า
- ๒.๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๒.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ

๒.๒.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

**๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

๒.๓.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

**๒.๔ งานพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

๒.๔.๑ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ

**๓. กองช่าง**

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การควบคุมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

**๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณณน การวางแผนโครงการก่อสร้าง

๓.๑.๒ งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ

๓.๑.๓ งานระบบข้อมูลแบบแผนที่เส้นทางคมนาคม

๓.๑.๔ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๑.๕ งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง

๓.๑.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

๓.๒.๑ งานวิศวกรรม การประมาณราคา ร่วมพิจารณากำหนดวางแผนงานงบประมาณ

๓.๒.๒ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคารงานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์

๓.๒.๓ งานควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมฯ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของการขุดดิน - ถมดิน ตาม พ.ร.บ.ขุดดินและถมดินรวมถึงเรื่องร้องเรียนและเรื่องอื่นๆ ในพื้นที่

๓.๒.๔ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

**๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้**

๓.๓.๑ งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา

๓.๓.๒ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๓.๓.๓ งานระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคูคลองท่อระบายน้ำ ทำการสำรวจพื้นที่และโครงการป้องกันน้ำท่วมขัง

๓.๓.๔ งานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๓.๕ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- ๓.๔.๑ งานสำรวจแผนที่ การกำหนด/การวางผังพัฒนาเมือง/งานควบคุมทางผังเมือง
- ๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมืองกำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การระวางชี้แนวเขตที่สาธารณะร่วมกับที่ดิน
- ๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมืองกำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขอการครองสิทธิ์ในที่สาธารณะการบุกรุกที่ดินในที่สาธารณะการบุกรุกที่ดินให้เป็นที่สาธารณะดูแลตรวจสอบที่สาธารณะ สิ่งสาธารณูปการเช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- ๓.๔.๔ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง การตรวจสอบการขอใช้ที่สาธารณะ
- ๓.๔.๕ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

**สูตรในการคำนวณ**

$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$
---

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและ ปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**สำนักปลัดเทศบาล** กำหนดตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา , หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา โดยแยก งานออกเป็น

- ๑.งานบริหารงานทั่วไปจึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
  - คนงานทั่วไป ๑ อัตรา
  - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
  - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ๑ อัตรา
- ๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา
- ๔.งานกฎหมายและคดี -
- ๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา
- ๖.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๗. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑อัตรา ครู ๒ อัตรา , และผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา
๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา

**กองคลัง** กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา โดยแยกงานออกเป็น

- ๑.งานการเงิน จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักวิชาการคลัง ๑ อัตรา
- ๒.งานบัญชี จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (ลูกจ้างประจำ)
- ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จึงได้กำหนดตำแหน่ง
  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ จึงได้กำหนดตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

**กองช่าง** กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา โดยแยกงานออกเป็น

๑.งานก่อสร้าง จึงได้กำหนดตำแหน่ง

-นายช่างโยธา ๑ อัตรา

๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร จึงได้กำหนดตำแหน่ง

-นายช่างโยธา ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลไหล่หิน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ เทศบาล

### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๔. การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๕. การฝึกอบรมจริยธรรมคุณธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๒. พัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานจ้าง ในการนำมาปฏิบัติงานให้มีประโยชน์สูงสุด
๒. จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ในการนำมาประยุกต์ในการบริหารงานของเทศบาล
๓. ส่งเสริมให้พนักงานจ้างเทศบาลตำบล ได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง
๔. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และให้บริการแก่ประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว
๕. การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๖. การฝึกอบรมจริยธรรมคุณธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓. การพัฒนาความชำนาญการ(สายปฏิบัติ)

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๓. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ

### ๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑. การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
๒. การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
๓. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ให้มีการเปลี่ยนงาน อาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายด้าน

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

.....

ภาคผนวก