

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ เทศบาลตำบลบ้านเพชร

อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

งานกรรเจ้าหน้าที

เห็นชอบ

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ...เทศบาลตำบลบ้านเพชร...  
อำเภอ...ภูเขียว... จังหวัด...ชัยภูมิ...  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเพชร  
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร อำเภอกุ  
เชียว จังหวัดชัยภูมิ เป็นเทศบาลตำบลบ้านเพชร ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2568 ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 28  
พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป เทศบาลตำบลบ้านเพชรจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2567 - 2569 โดยได้ผ่านการประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลังจากคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสาม  
ปี และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 12/2568 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม  
2568 ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 24 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ใน  
การประชุมครั้งที่ 12/2568 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2568 เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงประกาศใช้แผน  
อัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอกุเชียว  
จังหวัดชัยภูมิ ความละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 24 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

(นายปฏิพัทธ์ โคตรภูเชียว)  
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร



## คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร อำเภอกุเชียว จังหวัดชัยภูมิ มีความประสงค์ จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร อำเภอกุเชียว จังหวัดชัยภูมิ มีความจำเป็นต้องจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเพื่อประโยชน์ในการจัดทำบริการ สาธารณะแก่ประชาชน ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 จึงเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล(ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 สมควรให้จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตาม เจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ประกอบมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.2496 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยจึงประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร อำเภอกุเชียว จังหวัดชัยภูมิ เป็น เทศบาลตำบลบ้านเพชร

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศนี้ มีแนวเขต ตามคำบรรยายแนวเขตและแผนที่ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทย และให้พ้นสภาพแห่งการเป็นองค์การ บริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงและนายกององค์การ บริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง นับแต่วันที่ให้มีประกาศนี้จัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเป็นต้นไป บรรดา งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้ออนไปเป็นของเทศบาลตำบลที่จัดตั้งขึ้น และบรรดาข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ใช้บังคับ ในเรื่องใดอยู่ก่อนแล้ว ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะได้มีการตราเทศบัญญัติในเรื่องนั้น ขึ้นขึ้นใหม่ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ.2568 เป็นต้นไป

เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอกุเชียว จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และยุบ เลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1 - 2
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2 - 4
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	4 - 7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7 - 9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรจะดำเนินการ	9 - 10
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	10
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	11 - 16
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	17 - 19
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	20 - 26
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	27 - 30
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	31
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	31 - 33

### ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- สำเนารายงานการประชุม
- เอกสารการวิเคราะห์ปริมาณงาน

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**  
**ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ**

**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน เทศบาลตำบลบ้านเพชร จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2495 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาดำเนินการ(3 ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้างให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

## 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านเพชรตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต

รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านเพชรมีโครงสร้างส่วนราชการ 7 ส่วน ได้จัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ให้ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและสะดวกต่อ การโอน การย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งในสายงานนั้น ๆ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ เอาจำนวนวันใน 1 ปี (230) x จำนวนเวลาที่ปฏิบัติราชการใน 1 วัน (6 ชม.) ถ้าคิดเป็นนาที คือ 82,800 นาที และนำมาเปรียบเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบัน

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านเพชร ไม่มีข้าราชการที่สูงอายุจะเกษียณราชการ หรือถ้าหากมีจะพิจารณาสรรหาตำแหน่งตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ปรากฏอยู่ในแผน

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน พื้นที่ติดต่อกัน ขนาดใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
1	ทต.บ้านเพชร	7	26,000,000	17	14	
2	ทต.บ้านเพชรภูเขียว	6	65,000,000	23	65	
3	อบต.กวางโจน	7	80,000,000	27	38	

จากตารางเปรียบเทียบจะพบว่า การกำหนดส่วนราชการในองค์กรจะใกล้เคียงกัน งบประมาณรายจ่ายจะแตกต่างกันตามขนาดพื้นที่ และประชากรขององค์กร เทศบาลตำบลบ้านเพชรมีงบประมาณรายจ่ายน้อยที่สุดเนื่องจากมีขนาดพื้นที่และประชากรน้อย ส่วนพนักงานและพนักงานจ้างก็มีสัดส่วนที่น้อยตามงบประมาณขององค์กร และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการในเทศบาลตำบลบ้านเพชร

3.8 เทศบาลตำบลบ้านเพชรมีแผนการพัฒนาบุคลากร โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็น 70% รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ 10% ประกอบธุรกิจส่วนตัว 5% รับจ้างทั่วไป 10% และประกอบอาชีพอื่นๆ 5% มีแหล่งน้ำที่หล่อเลี้ยงชีวิตเกษตรกร คือ อ่างเก็บน้ำบ้านเพชร มีพื้นที่ทั้งหมด 48.105 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 5 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งหมด 3,248 คน จำนวนครัวเรือน 1,018 ครัวเรือน ซึ่งจะนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการพิจารณากรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ที่	หมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
1	บ้านเพชร หมู่ที่ 1 (บางส่วน)	105	112	217	106
2	บ้านกุดขอนแก่น หมู่ที่ 3	308	307	615	196
3	บ้านหนองขาม หมู่ที่ 4	359	326	685	200
4	บ้านโป่งโพธิ์ หมู่ที่ 5	405	447	852	251
5	บ้านหนองงูเหลือม หมู่ที่ 6	435	444	879	265
	รวม	1,612	1,636	3,248	1,018

#### 4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

- (1) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านสู่พื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก
- (2) กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ (ไฟตก) การขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- (3) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในหน้าแล้ง
- (4) บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย
- (5) แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ลำห้วยตื้นเขิน

##### ความต้องการของประชาชน

- (1) ปรับปรุงผิวถนนตามความเหมาะสมของพื้นที่ ทั้งตำบล
- (2) สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- (3) ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- (4) ขยายเขตไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตรและไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ
- (5) ก่อสร้างฝายน้ำล้น/ฝายต้นน้ำ
- (6) ซ่อมแซมปรับปรุงบ่อบาดาลให้เป็นประปาบ่อบาดาล
- (7) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและสามารถดื่มได้

#### 4.2 ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

- (1) การขาดองค์ความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (2) เพิ่มองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- (3) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- (4) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง

##### ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (2) ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (3) ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- (4) ต้องการพันธ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

#### 4.3 ด้านสังคม

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

- (1) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการไม่เพียงพอ
- (2) ปัญหาเรื่องยาเสพติด
- (3) ปัญหาเรื่องการพนัน
- (4) ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ความต้องการของประชาชน

- (1) เพิ่มสวัสดิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ให้เพียงพอครบทุกคน
- (2) ให้จัดชุดตรวจเฝ้าระวังโรคตามหมู่บ้าน
- (3) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- (4) ให้แก้ไขปัญหาระบาดของโรค

#### 4.4 ด้านการเมือง-การบริหาร

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

- (1) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านกฎหมาย การเมือง การบริหาร
- (2) ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารอย่างจริงจัง
- (3) การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรให้ครอบคลุม ทั่วถึง

#### ความต้องการของประชาชน

- (1) สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรและสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรจัดขึ้น
- (2) ผู้บริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

#### 4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

- (1) ขาดสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอย และการกำจัดที่ถูกต้องเหมาะสม
- (2) ป่าไม้ถูกทำลาย ไม่ได้รับการฟื้นฟู
- (3) ขาดการบำรุงรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

#### ความต้องการของประชาชน

- (1) การจัดกิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) จัดหารถเก็บขยะ ถังขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะในตำบลให้พอเพียง
- (3) จัดหาสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะและการจัดการที่ถูกต้อง
- (4) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รักษาความสะอาด ทิ้งขยะให้เป็นที่ เป็นทาง

#### 4.6 ด้านสาธารณสุข

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

- (1) ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ อนามัย
- (2) ขาดสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน / ตำบล
- (3) ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรีและคนพิการ
- (4) ปัญหาขุณยสถาน
- (5) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

#### ความต้องการของประชาชน

- (1) ส่งเสริมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- (2) ส่งเสริมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรีและคนพิการ
- (3) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขในการรณรงค์ป้องกันแก้ไขโรคติดต่อกำจัดลูกน้ำขุณยสถาน
- (4) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน/ตำบล
- (5) จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

#### 4.7 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

- (1) นักเรียนหนีเรียน
- (2) ขาดโอกาสที่จะเข้าไปเรียนในโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน
- (3) วัฒนธรรมของการดำรงชีวิตเปลี่ยนไป

##### ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้เด็กเรียนจบภาคบังคับและอ่าน-เขียนหนังสือได้
- (2) ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- (3) ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- (4) รณรงค์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่มีมาแต่โบราณ

#### 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้วยการนำข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่กำหนดภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

##### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
2. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
3. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
4. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
5. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

##### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
3. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน
5. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

##### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

##### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมสิ่งทอและหัตถกรรม
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
3. จัดให้มีตลาดชุมชน
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
5. การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าไม้
2. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจมีภารกิจ ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
2. ส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม
3. การจัดการศึกษา
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจทั้ง 7 ด้านนำมาวิเคราะห์ตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร โดยวิเคราะห์หน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเพชร นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเพชร ดังนี้

**จุดแข็ง (Strengths)**

1. มีทรัพยากรป่าชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ ชาวบ้านหาของป่าเพื่อการยังชีพได้
2. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด
3. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนด้านการเกษตร
4. มีพื้นที่เหมาะสมพร้อมรองรับการลงทุนด้านพลังงานทดแทน โซลาร์เซลล์
5. มีหัตถกรรมทอผ้าไหม และเครื่องจักสาน
6. มีขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
7. มีสังคมความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีการพึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชน
8. มีถนนเชื่อมต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน และไฟฟ้ามีทุกหมู่บ้าน

**จุดอ่อน (Weakness)**

1. คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
2. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
3. มีการระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
4. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต้องรอน้ำฝนจากธรรมชาติ
5. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐาน
6. มีการใช้สารเคมีมากขึ้นในภาคการเกษตร
7. งบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอนงาน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชน

## โอกาส (Opportunity)

1. สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตและการแปรรูปทางการเกษตร
3. รัฐบาลมีการกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
4. ความนิยมของประชาชนที่บริโภคพืชผักเกษตรอินทรีย์มีมากขึ้นเปลี่ยนวิถีชีวิตจากเกษตรเคมีสู่เกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ ช่วยลดสารเคมี ลดต้นทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร และช่วยให้เกษตรกรมีสุขภาพดีขึ้น
5. ประชาชนมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชุมชนได้ดี
6. รัฐบาลมีนโยบายสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม
7. รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
8. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

## อุปสรรค (Threat)

1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการแข่งขันแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การเกิดโรคระบาด และปัญหาอาชญากรรมได้
2. ประชากรในตำบลมีวัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ภาวะวัยเจริญพันธุ์โดยรวมต่ำกว่าระดับการทดแทน
3. เกษตรกรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
4. ตำบลบ้านเพชรมีเส้นทางเชื่อมต่อจังหวัดชัยภูมิด้านเชิงเขาเป็นเส้นทางผ่านยาเสพติด
5. ความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูต่าง ๆ เกิดปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมฉับพลันบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาคการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก
6. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการผลิต และความเป็นอยู่ของประชาชน
7. เกษตรกรยังต้องพึ่งพาน้ำทำการเกษตรจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบ้านเพชรจะดำเนินการ ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
  - พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา
  - ส่งเสริมการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
  - ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมโบราณสถาน โบราณวัตถุ
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
  - ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและซ่อมแซม ปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภคที่ได้รับความเสียหายจากอุทกภัย
  - พัฒนาระบบขยายเขตระบบไฟฟ้า ระบบประปา
  - ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน

3. การพัฒนาเศรษฐกิจ
  - พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน
  - อบรมฝึกอาชีพให้กับประชาชน
  - ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
  - ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง
4. การพัฒนาตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด
  - การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา
  - ส่งเสริมมาตรการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงการติดยาเสพติดและรักษาสุขภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
  - ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก
  - ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย
  - ส่งเสริมและสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
  - ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด

#### ภารกิจรอง

1. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
  - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
  - ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
  - ส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
  - พัฒนาและจัดระเบียบชุมชนและสังคม
2. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
  - ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวให้เกิดความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย
  - ส่งเสริมให้ประชาชนผลิตสินค้าของที่ระลึกเพื่อจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยวและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน
  - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
  - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
  - การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรป่าไม้

#### 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 34 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในอนาคตอาจมีความจำเป็นต้องขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านเพชร

จากการที่เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.2567-2569)	หมายเหตุ
1.สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ 1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ 1.4 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.5 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการ บำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ฯ - งานปศุสัตว์ 1.7 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและ ลาออก - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	1.สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ 1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ 1.4 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.5 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการ บำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ฯ - งานปศุสัตว์ 1.7 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและ ลาออก - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.2567-2569)	หมายเหตุ
<p>2.กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>2.3 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> <li>- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</li> </ul> <p>2.4 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p>2.กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>2.3 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> <li>- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</li> </ul> <p>2.4 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	
<p>3.กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานซ่อมบำรุง</li> </ul> <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>3.3 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> </ul> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> </ul>	<p>3.กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานซ่อมบำรุง</li> </ul> <p>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>3.3 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> </ul> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.2567-2569)	หมายเหตุ
<p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</li> <li>- งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> </ul>	<p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p>4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</li> <li>- งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> </ul>	
<p>5.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>5.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาสังคม</li> </ul> <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานบริการข้อมูล</li> </ul> <p>5.3 งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> </ul>	<p>5.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>5.1 งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาสังคม</li> </ul> <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานบริการข้อมูล</li> </ul> <p>5.3 งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> </ul>	
<p>6.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>6.1 งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>6.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>6.1 งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในปีงบประมาณ 2569 โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

1. สำนักงานปลัด
  - ปริมาณงานต่อปี 1,375,630/82,800
  - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 16.61
2. กองคลัง
  - ปริมาณงานต่อปี 652,140/82,800
  - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 7.87
3. กองช่าง
  - ปริมาณงานต่อปี 650,240/82,800
  - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 7.83
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ปริมาณงานต่อปี 564,220/82,800
  - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 6.82
5. กองสวัสดิการสังคม
  - ปริมาณงานต่อปี 421,800/82,800
  - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 5.10
6. หน่วยตรวจสอบภายใน
  - ปริมาณงานต่อปี 120,660/82,800
  - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 1.45

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น) 10-2-00-1101-001 <b>สำนักปลัด (01)</b>	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) 10-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) 10-2-01-3601-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก) 10-2-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) 10-2-01-3103-001								
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) 10-2-01-4101-001								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง/ชง) 10-2-01-4805-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง(04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-2-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการการเงินและบัญชี(ปก/ชก) 10-2-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง) 10-2-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง/ชง) 10-2-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง(05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-2-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา(ปง/ชง) 10-2-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) 10-2-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.บ้านเพชร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	- รงจัดสรร จาก สด/สำนัก งบฯ
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม(11)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นัก บริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-2-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง/ชง) 10-2-11-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) 10-2-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด	13	13	13	13	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	5	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5	6	6	6	+1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม(4)				หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	618,240	168,000		1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	(51,520)		
2	สำนักปลัดเทศบาล(01)	ต้น	1	422,640	42,000		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)		
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	416,160	0		1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)		
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	422,640	0		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)		
5	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	214,560	0		1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	(17,880)		
6	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ชง	1	307,920	0		1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	(25,660)		
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	275,040	0		1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	285,960	286,200	(22,920)		
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	163,080	0		1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,680	176,520	183,600	(13,590)		
10	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		1	188,040	0		1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,600	203,520	211,680	(15,670)		
11	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ทักษะ)		1	162,480	0		1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,080	175,920	183,000	(13,540)		
12	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)		1	126,480	0		1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	131,640	136,920	142,440	(10,540)		
13	พนักงานต่งสวน(ทักษะ)		1	126,480	0		1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	131,640	136,920	142,440	(10,540)		
14	พนักงานจ้างทั่วไป		1	108,000	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม		
15	กองคลัง(04)		1	108,000	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
16	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	393,600	42,000		1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม		
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	389,400	0		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)		
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	381,120	0		1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	(31,760)		
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	143,520	0		1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	(11,960)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	138,000	0	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	154,080	0	1	1	1	-	6,240	6,480	6,720	160,320	166,800	173,520	(12,840)	
	<b>กองช่าง(05)</b>																
21	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
22	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
23	ผู้ช่วยช่างโยธา		1	158,760	0	1	1	1	-	6,360	6,720	6,960	165,120	171,840	178,800	(13,230)	
24	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)		1	122,760	0	1	1	1	-	4,920	5,160	5,400	127,680	132,840	138,240	(10,230)	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
25	คนงานทั่วไป		1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
	<b>กองการศึกษา(08)</b>																
26	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	1	402,720	42,000	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	116,760	0	1	1	1	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	(9,730)	
	<b>ศพต. อบต.บ้านเพชร</b>																
28	ผู้อำนวยการ ศพต.		1	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	รอดัดสรรจาก สส	
29	ครู		1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
30	ครู		1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
31	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	<b>กองสวัสดิการสังคม(11)</b>																
32	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	468,960	42,000	1	1	1	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)	
33	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	1	275,040	0	1	1	1	-	10,800	10,920	11,160	285,840	285,960	286,200	(22,920)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	140,880	0	1	1	1	-	5,640	5,880	6,120	146,520	152,400	158,520	(11,740)	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(12)</b>																
35	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชด	1	369,480	0	1	1	1	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)	
	รวม		35	8,114,340	378,000	35	35	35	+1	273,960	279,120	284,400	8,766,300	9,023,820	9,286,380		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

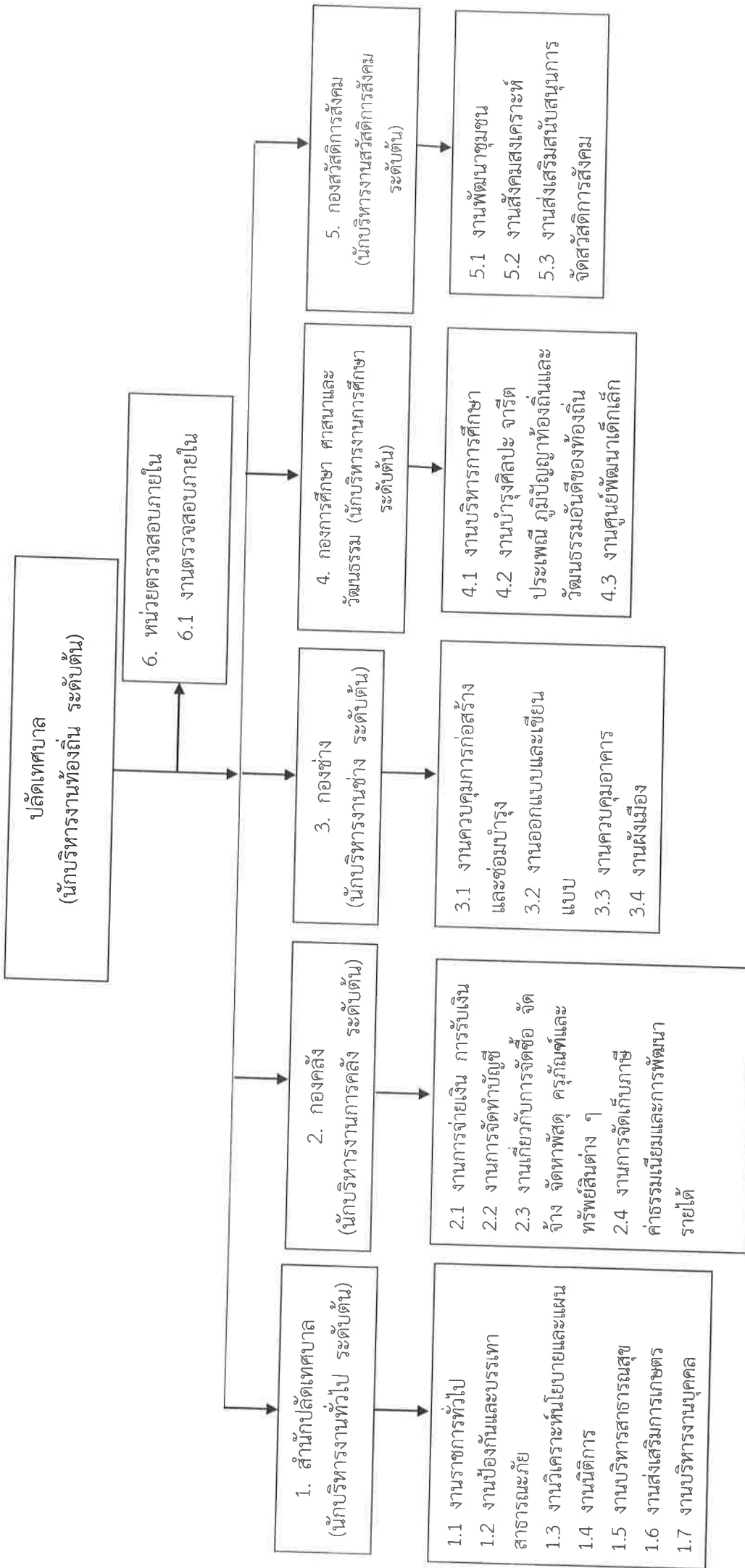
หมายเหตุ 1) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 27,300,000 บาท  $(26,000,000 \times 5\%) + 26,000,000 = 27,300,000$

2) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 28,665,000 บาท  $(27,300,000 \times 5\%) + 27,300,000 = 28,665,000$

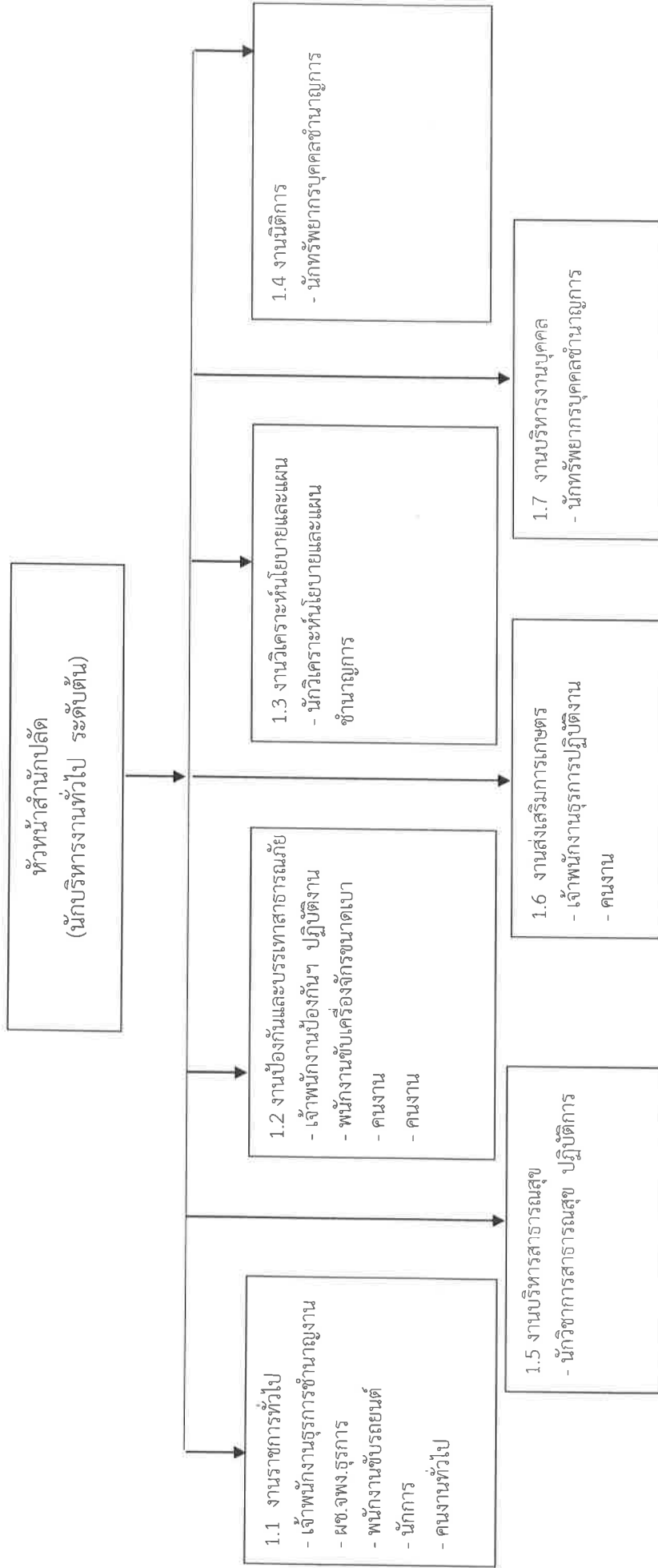
3) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 30,098,250 บาท  $(28,665,000 \times 5\%) + 28,665,000 = 30,098,000$

10. แผนภูมิโครงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

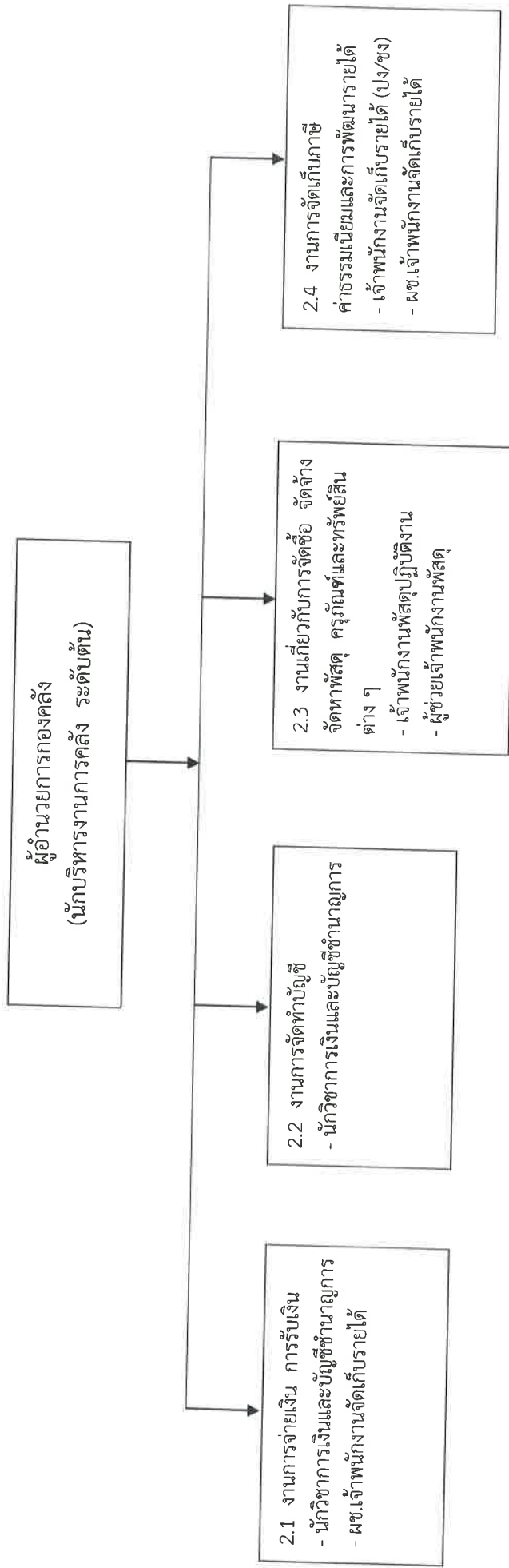


# 1. สำนักปลัดเทศบาล



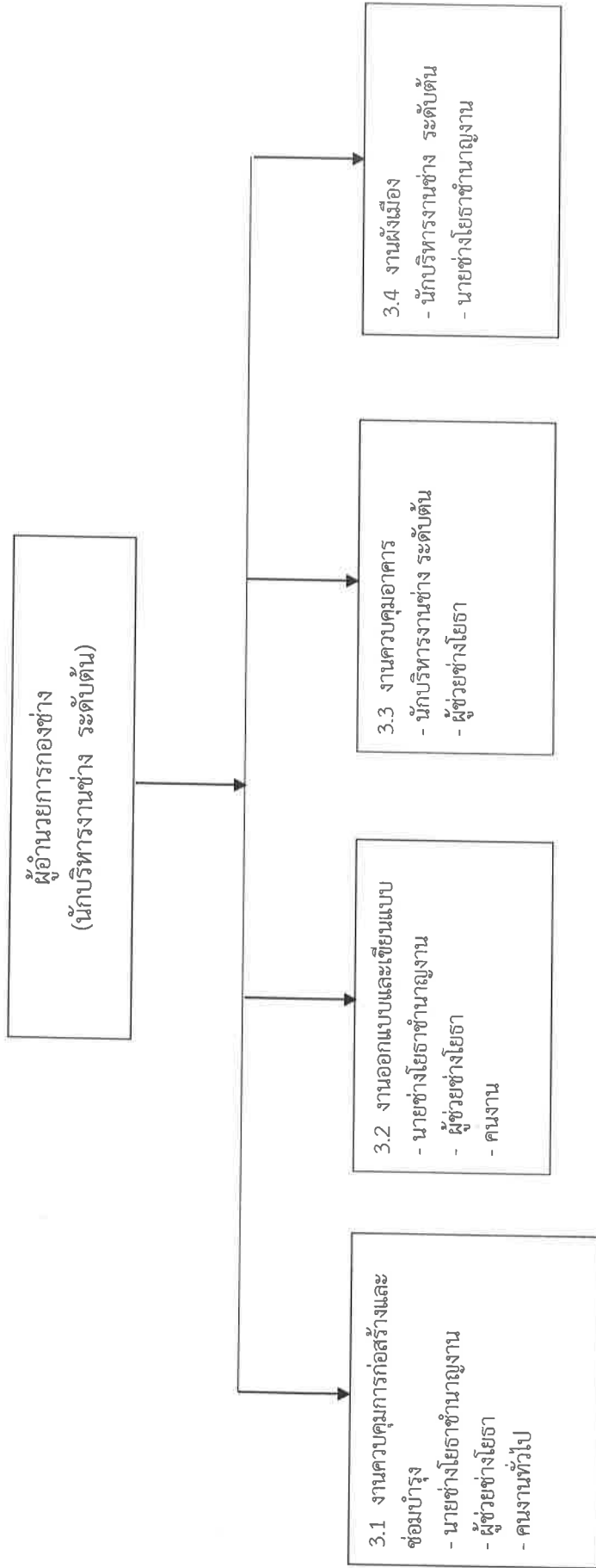
ระดับ	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ	ครูผู้ช่วย	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	2	1	-	1	1	-	-	5	1

## 2. กองคลัง



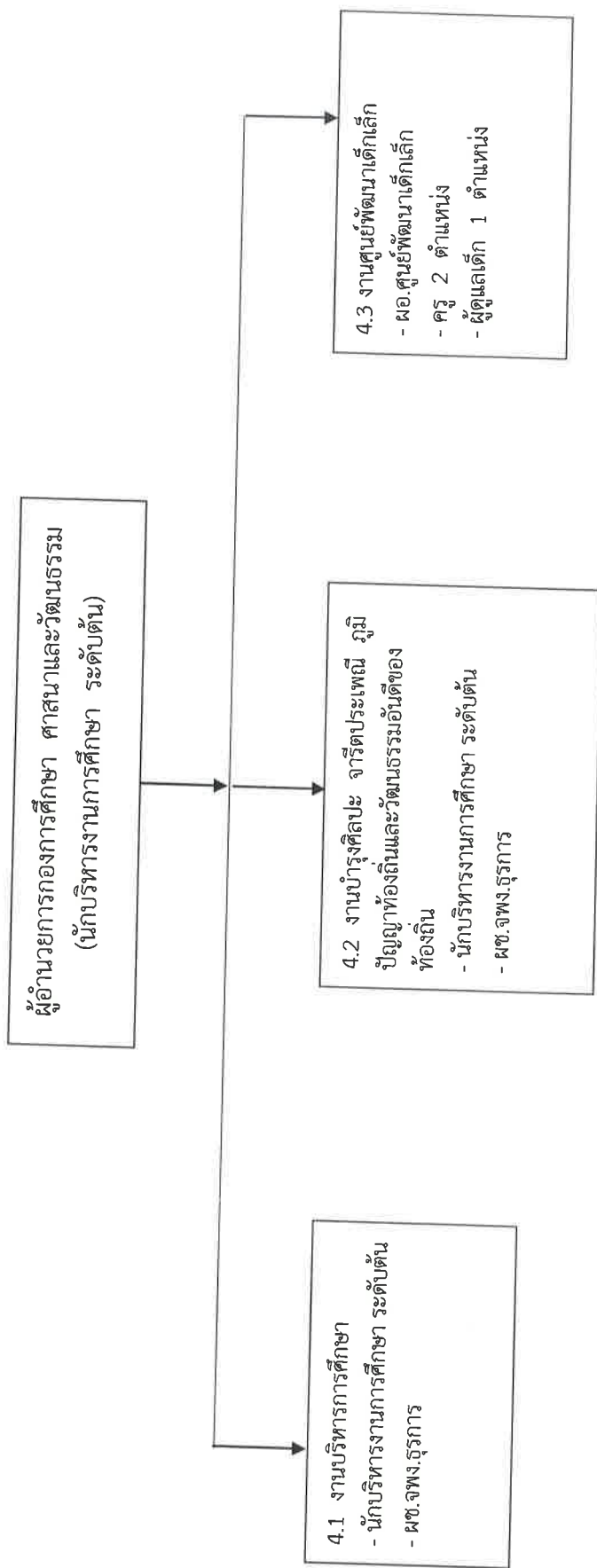
ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ	ครูผู้ช่วย	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	2	-

### 3. กองช่าง



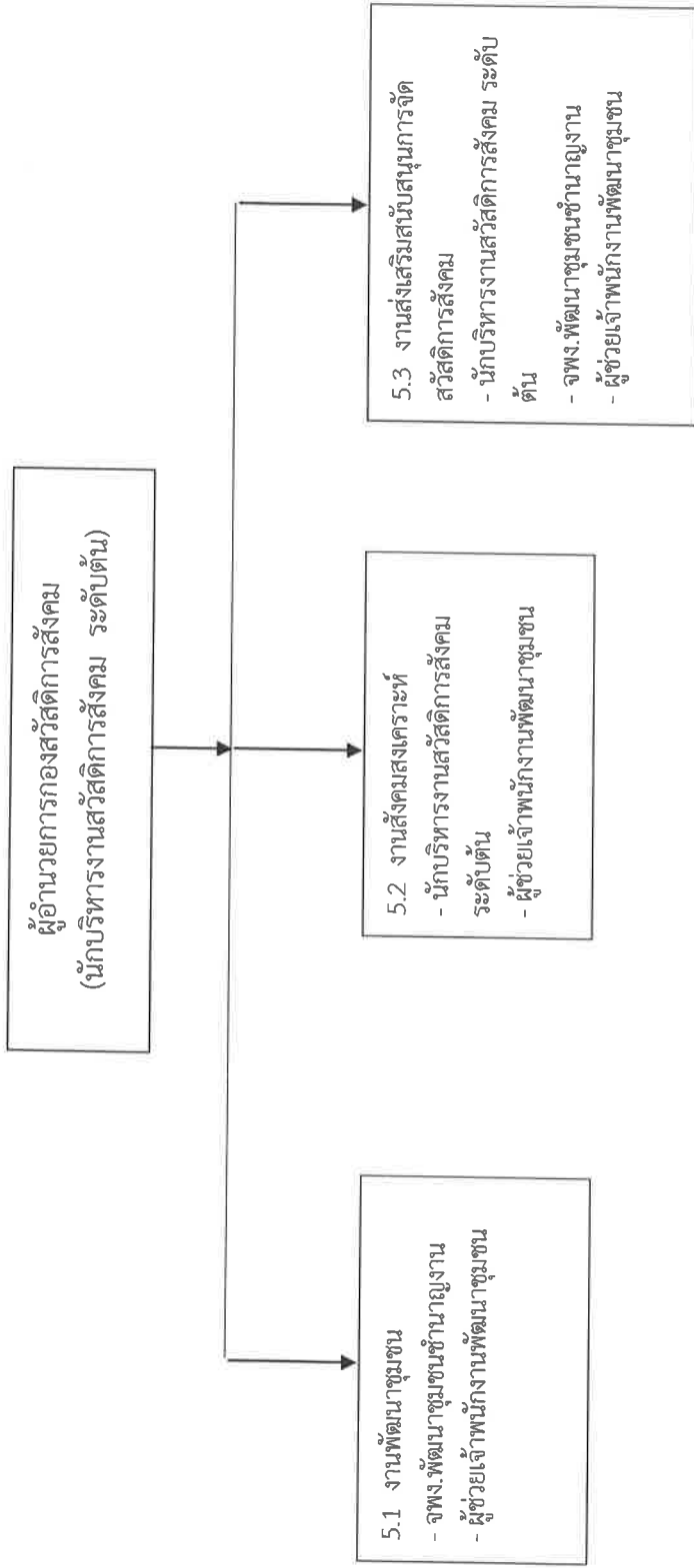
ระดับ	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ	ครูผู้ช่วย	พ.นง.จ้าง ตามภารกิจ	พ.นง.จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1

#### 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ. สถานศึกษา/ ผอ.ศพด.	คศ	ครูผู้ช่วย	พนง.จ้าง ตาม ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-

## 5. กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ	ครูผู้ช่วย	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-

## 6. หน่วยตรวจสอบภายใน

6.1 งานตรวจสอบภายใน  
- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ	ครูผู้ช่วย	พจน.จ้างตามภารกิจ	พจน.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคณลงผู้ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักงานปลัด(01)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
1	นายปวิพัทธ์ โคตรภูเขียว	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	557,880 (46,490x12)	48,000 (4,000x12)	-	605,880
2	นายประสาพร ประจักษ์เมือง	การปกครอง ท้องถิ่น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	490,800 (40,900x12)	42,000 (3,500x12)	-	532,800
3	นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์	การปกครอง ท้องถิ่น	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	483,120 (40,260x12)	-	-	483,120
4	นางนิภาพร โนนรุ่งเรือง	บริหารรัฐ กิจ	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	498,600 (41,550x12)	-	-	498,600
5	นางทิพจุฑา ชนวงค์	สาธารณสุข ศาสตร์	10-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	10-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
6	จำเอกสุภาพ ประทีปเมือง	นักเรียน จำทหาร	10-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	10-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	352,080 (29,340x12)	-	-	352,080
7	นางพินณา พัฒนมณี	รัฐประศาสน ศาสตร์	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	335,520 (27,960x12)	-	-	335,520
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
8	นางธัญญา กระพันธ์เขียว	ว.ค.บ.อุตสาหกรรม	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	183,600 (15,300x12)	-	-	183,600
9	นายอนันต์ พรหมจันทิก	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	211,680 (17,640x12)	-	-	211,680
10	นายอนุชา มูลมา	ปวช.ช่างยนต์	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ทักษะ)	-	167,400 (13,950x12)	-	-	167,400
10	นายศุภกฤษ บำรุงเพชร	ปวส.ช่างยนต์	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	142,440 (11,870x12)	-	-	142,440

สำนักงานปลัด(ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน				
11	นายสันติ สีหาวัง	ม.6	-	คณบดี คณบดี	-	คณบดี คณบดี	-	คณบดี คณบดี	-	คณบดี คณบดี	-	คณบดี คณบดี	-	คณบดี คณบดี	142,440 (11,870x12)	-	-	142,440
12	-	-	-	นักการ	-	นักการ	-	นักการ	-	นักการ	-	นักการ	-	นักการ	108,000 (9,000x12)	-	-	(ว่างเดิม)
13	นายทองกลาง คำทองเขียว	ม.3	-	คณบดี	-	คณบดี	-	คณบดี	-	คณบดี	-	คณบดี	-	คณบดี	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

กองคลัง(04)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน				
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																		
15	นางประครอง ศิลา	บริหารธุรกิจสาขาบัญชี	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	522,960 (43,580x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	-	-	564,960
16	นางสาววาสนา ประทุมทิพย์	การจัดการบัญชี	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	462,240 (38,520x12)	-	-	-	-	-	462,240
17	นางสาวอนุสรณ์ หนูหัวนา	ปวส.	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	199,800 (16,650x12)	-	-	-	-	-	143,520
18	นางโชติกา ชาลย์วรรณ	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	433,080 (36,090x12)	-	-	-	-	-	433,080
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
19	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	202,620 (ค่ากลาง)	-	-	-	-	-	ว่างเดิม 202,620
20	นางพรทิพย์ บำรุงทรัพย์	การศึกษาระดับปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	173,520 (14,460x12)	-	-	-	-	-	173,520

กองช่าง(05)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออบัตรกำลังเดิม			กรออบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
21	-	-	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
22	จำสึบเอกสุริยา แก้วพิภพ	-	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง	399,720 (33,310x12)	-	-	399,720
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
23	นางสาวกุสุมา ประจักษ์เมือง	บวส.ช่าง ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	143,160 (11,930x12)	-	-	143,160
24	นายเทวฤทธิ์ มงคล	บวส.ช่าง ไฟฟ้า	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	-	138,520 (11,520x12)	-	-	138,520
25	นายอรุณ บุตรดี	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออบัตรกำลังเดิม			กรออบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
26	นางสาววาสนา ประทีปเมือง	ศึกษาศาส ตรบัณฑิต	10-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	10-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
27	นางสาวรัตนาพร เสมาเพชร	ปวช. พาณิชการ	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	131,520 (10,960x12)	-	-	131,520
	<b>พนักงานครู(ศพด.)</b>											
28	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร จาก ส.ถ.

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)ต่อ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ	
29	นางสุพัก กองกระมุฑ	การบริหาร การศึกษา	10-2-08-6600-508	ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการพิเศษ	-	10-2-08-6600-508	ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการพิเศษ	-	402,480 (33,540x12)	67,200 (5,600x12)	536,880 เงินอุดหนุน
30	นางอภิรดี น้อมสุระ	การบริหาร การศึกษา	10-2-08-6600-509	ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการพิเศษ	-	10-2-08-6600-509	ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการพิเศษ	-	400,440 (33,370x12)	67,200 (5,600x12)	534,840 เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง(ศพด.)</b>											
31	นางสุนิสา เทพเทียน	การศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	141,720 (11,810x12)	-	141,720 เงินอุดหนุน

กองสวัสดิการสังคม(11)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
32	นางสาวพรประภาย สร้อยคำ	ร.บ. การ บริหารงาน ท้องถิ่น	10-2-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	10-2-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	539,880 (44,990x12)	42,000 (3,500x12)	581,880
33	นางสาวพรพิมล พรมตา	คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ชง.	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ชง.	329,880 (27,490x12)	-	329,880
<b>พนักงานจ้าง</b>											
34	นางสาวสุกัญญา นวลจันทร์	บ.บ.การ บัญชี	-	ผ.ช.จ.พง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.จ.พง.พัฒนาชุมชน	-	158,520 (13,210x12)	-	158,520

หน่วยตรวจสอบภายใน(12)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ	
35	นางเสาวภา ชูดีมานนท์	ร.บ.บ.การ จัดการ การคลัง	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	435,720 (36,310x12)	-	435,720

## 12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบ้านเพชร

เทศบาลตำบลบ้านเพชรได้กำหนดแนวทางพัฒนา และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลแบบดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.2566-2570 ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านเพชรจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ตรงตามสายงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดอบรม เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างบุคลากรท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือแลกเปลี่ยนจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาหารือจากหน่วยงานที่ตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
3. เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  8. มีการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ตามมาตราฐานจริยธรรมข้อ 9 เทศบาลตำบลบ้านเพชรได้ประกาศจรรยาวิชาชีพของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้

1. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
3. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
4. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
5. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
6. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
7. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบ ร้อยมีอัธยาศัย
8. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
9. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
10. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
11. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน
12. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรผู้ประกอบวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดมาตรฐานความประพฤติไว้เป็นการเฉพาะ ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมาตรฐานความประพฤติ และวิจาร์ญาณทางศีลธรรมและวิชาชีพนั้น ๆ อย่างเคร่งครัด
13. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชร พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
14. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น
15. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

16. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

17. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

18. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

19. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

20. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนเมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

21. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

22. ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชรพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่า เกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้ มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

\*\*\*\*\*

