แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบุญทัน

อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

เทศบาลตำบลบุญทัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบุญทันให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลบุญทัน มีความจำเป็นจักต้องดำเนินการปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยปรับเพิ่มตำแหน่งสายงานใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ตำแหน่งต่างๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และมีประสิทธิภาพมากขึ้นการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบและประโยชน์สูงสุดที่เทศบาลตำบลบุญทันจะได้รับเป็นประการสำคัญ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการบบริหารงานของเทศบาลตำบลบุญทันในขณะนี้

เทศบาลตำบลบุญทัน จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ. หนองบัวลำภู) ต่อไป

เทศบาลตำบลบุญทัน
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๘.๑ โครงสร้าง	๒๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๓

ภาคผนวก

๑. เอกสารตามแบบ ๑ - ๖ เพื่อประกอบการพิจารณาขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน เทศบาลตำบลบุญทัน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณากำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบุญทันแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบุญทัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคน ไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้อง

ปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของพนักงานเทศบาล เกิดประโยชน์เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบุญทัน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลบุญทัน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบุญทันเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ หรือมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบุญทัน และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบุญทัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสามสิบห้าของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมาก

เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งบางประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ให้ครบทุกซอย
- ปรับปรุงถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำสาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟครบทุกซอย
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร
- ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบประปาประจำหมู่บ้าน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร และสินค้าแปรรูป เช่น ลานค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายสินค้า.OTOP เป็นต้น
- สินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- การขาดเงินทุน ความเชี่ยวชาญและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพ
- แหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล ขาดงบประมาณในการก่อสร้าง ปรับปรุง เพิ่มเติมแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ
- ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริในหลวงรัชกาลที่ ๙
- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน
- พัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน
- ก่อสร้างจุดชุมวิว ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้ทันสมัย
- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ลานค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสคนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรในจุดเสี่ยงยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม
- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบล

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับกับความสำคัญขอการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาท้องถิ่น ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้มากขึ้น

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

<u>สภาพปัญหา</u>

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาด

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน ป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- จัดให้มีการบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ
- จัดโครงการอบรม และออกกำลังกายในชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

โครงสร้างพื้นฐานและประวัติความเป็นมา

ตำบลบุญทันได้รับอนุมัติตั้งเป็นตำบลเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๒๙ มีนายพิชาญพิบูลย์ วัฒนวงศ์ เป็นนายอำเภอสุวรรณคูหา ในขณะนั้นนายสงวน ทองโชติ เป็นกำนันตำบลบุญทันคนแรก และกำนันตำบลบุญทันคนปัจจุบัน คือ นายอุทัย พุทธโก ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบุญทัน เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลบุญทันตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ มีนายวิชิต เฉยบุญเรือง เป็นนายกเทศมนตรีตำบลบุญทันคนแรก ตำบลบุญทันตั้งอยู่ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าเก่ากลอย – นากลาง) ห่างจากอำเภอสุวรรณคูหา เป็นระยะทางประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ห่างจากอำเภอเมือง ห่างจากตัวจังหวัดเป็นระยะทาง ๗๐ กิโลเมตร

๑.๑ อาณาเขต

สำนักงานเทศบาลตำบลบุญทัน ตั้งอยู่เลขที่ ๓๑ หมู่ที่ ๙ บ้านสระแก้ว ตำบลบุญทัน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดกับ ต. บ้านหยวก อ.น้ำโสม จ. อุดรธานี
ทิศใต้ มีอาณาเขตติดกับ ต. ดงสวรรค์ อ.นากลาง จ.หนองบัวลำภู
ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดกับ ต. บ้านโคก อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู
ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาณาเขตติดกับ ต. ดงมะไฟ อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดกับ ต. นาดอกคำ อ.นาด้วง จ.เลย

๑.๒ พื้นที่

ตำบลบุญทันมีพื้นที่ทั้งหมด ประมาณ ๘๐ ตารางกิโลเมตร ๕๐,๐๐๐ไร่ พื้นที่เพื่อทำการเกษตรประมาณ ๒๖,๐๐๐ไร่ พื้นที่ป่าไม้และภูเขาประมาณ ๒๔,๐๐๐ไร่

๑.๓ <u>สภาพภูมิประเทศ</u>

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาล้อมรอบ เป็นแหล่งต้นน้ำที่สำคัญ คือ ลำห้วยโซ่ ลำห้วยคะนาน ลำห้วยไฮ ลำห้วยโมง ลำห้วยบุญทัน มีอ่างเก็บน้ำลำห้วยโซ่ (อ่างเก็บน้ำตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ) อ่างเก็บน้ำห้วยไฮ อ่างเก็บน้ำคลองเจริญ และอ่างเก็บน้ำวัดป่าภูเซิม

๑.๔ <u>สภาพภูมิอากาศ</u>

สภาพโดยทั่วไปจัดอยู่ในภูมิอากาศเย็นสบาย อากาศจะร้อนจัดประมาณ ๒ เดือน (มีนาคม – เมษายน) เนื่องจากพื้นที่มีภูเขาล้อมรอบ คือเทือกเขาภูซางน้อย – ภูซางใหญ่ อากาศจะหนาวเย็นสบายในช่วงเดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ ฤดูฝนจะเริ่มเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม

๑.๕ <u>จำนวนหมู่บ้าน</u>

ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลบุญทัน มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านบุญทัน	นายเขียน ป้องมี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
หมู่ที่ ๒ บ้านบุญทัน	นายสุขพล คณะวาปี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
หมู่ที่ ๓ บ้านน้ำโมง	นายสมพงษ์ แสงโพธิ์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓
หมู่ที่ ๔ บ้านแสงอรุณ	นายวชิระ เนียมทา	เป็นกำนันตำบลบุญทัน
หมู่ที่ ๕ บ้านคลองเจริญ	นายพรศักดิ์ สิทธิ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕
หมู่ที่ ๖ บ้านคลองเจริญ	นายบุญจันทร์ ตามจันทร์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖
หมู่ที่ ๗ บ้านโคกนกพัฒนา	นายคำสิงห์ แฝงสีพล	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกนกสาลิกา	นายอุทัย พุทธโก	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘
หมู่ที่ ๙ บ้านสระแก้ว	นายครรชิต ศรีอุดร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙

๑.๖ <u>ประชากร</u>

- ประชากร ชาย จำนวน ๓,๐๓๘ หญิง จำนวน ๓,๐๐๕ คน รวมทั้งสิ้น ๖,๐๔๓ คน

เขต ๑	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	๑๙๕	๒๐๓	๓๙๘
หมู่ที่ ๒	๒๔๑	๒๕๑	๔๙๒
หมู่ที่ ๓	๒๖๙	๒๕๐	๕๑๙
หมู่ที่ ๔	๓๕๘	๓๖๙	๗๒๗
หมู่ที่ ๙	๓๔๕	๓๔๖	๖๙๑
รวม	**๑,๔๐๘**	**๑,๔๑๙**	**๒,๘๒๗**

เขต ๒	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๕	๔๒๐	๔๐๖	๘๒๖
หมู่ที่ ๖	๓๒๑	๓๔๙	๖๗๐
หมู่ที่ ๗	๖๐๗	๕๕๑	๑,๑๕๘
หมู่ที่ ๘	๒๘๒	๒๘๐	๕๖๒
รวม	**๑,๖๓๐**	**๑,๕๘๖**	**๓,๒๑๖**

๑.๗ เศรษฐกิจ

๑.๗.๑ อาชีพ ประชากรในเขตเทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพรับจ้าง ค้าขาย และอาชีพอื่นๆ ตามลำดับดังนี้

๒.๑.๑ อาชีพเกษตรกรรม จำนวน ๑,๒๓๓ ครัวเรือน
๒.๑.๒ อาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๐๐ ครัวเรือน
๒.๑.๓ อาชีพค้าขาย จำนวน ๙๐ ครัวเรือน
๒.๑.๔ อาชีพเลี้ยงสัตว์ จำนวน ๖๐ ครัวเรือน
๒.๑.๕ ประกอบอาชีพมากกว่า ๑ อาชีพ จำนวน ๑,๐๖๐ ครัวเรือน

๑.๗.๒ โรงงาน ร้านค้า วิสาหกิจ กลุ่ม องค์กร ด้านเศรษฐกิจในเขตเทศบาลตำบลบุญทัน ได้แก่

- สหกรณ์กลุ่มยางพารา จำนวน ๒ กลุ่ม (ที่ตั้ง หมู่ที่ ๒)
- โรงน้ำแข็งและน้ำดื่ม จำนวน ๑ แห่ง (ที่ตั้ง หมู่ที่ ๕)
- ปั้มน้ำมัน จำนวน ๓ แห่ง (ที่ตั้ง หมู่ที่๔, หมู่ที่๖, และหมู่ที่ ๗)
- ร้านซ่อมรถยนต์ จำนวน ๑ แห่ง (ที่ตั้ง หมู่ที่ ๒)
- ร้านซ่อม จำนวน ๖ แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก จำนวน ๑๓ แห่ง
- ร้านค้า จำนวน ๒๕ แห่ง
- ร้านตัดผม/ร้านเสริมสวย จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านเกมส์/ร้านอินเตอร์เน็ต จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร จำนวน ๕ แห่ง

๑.๘ การสาธารณสุข (สถานีอนามัย/ศูนย์บริการสาธารณสุข/โรงพยาบาล)

ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันมีศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน ดังนี้

ที่	ชื่อสถานีอนามัย/ศูนย์บริการสาธารณสุขฯ	ที่ตั้ง	จำนวนบุคลากร
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบุญทัน	บ้านบุญทัน หมู่ที่ ๒ เขต ๑	๔
๒	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกนกพัฒนา	บ้านโคกนกพัฒนา หมู่ที่ ๗ เขต ๒	๔
๓	กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	เทศบาลตำบลบุญทัน	๒๕

๑.๙ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมยามตำรวจ จำนวน ๑ แห่ง
- รถน้ำอเนกประสงค์/รถดับเพลิง จำนวน ๑ คัน
- รถกระเช้าสำหรับซ่อมไฟฟ้า จำนวน ๑ คัน
- รถยนต์กู้ชีพ จำนวน ๑ คัน
- ศูนย์กู้ชีพตำบลบุญทัน จำนวน ๑ แห่ง

๑.๑๐ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันศูนย์บริการการศึกษาและสถานศึกษา จำนวน ๘ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์/สถานศึกษา	ประเภท	สังกัด	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู/ผดด.
๑	ศพด.วัดศิริทรงธรรม	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๖๒	๕
๒	ศพด.วัดสันติธรรม	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๔๔	๔
๓	ศพด.โคกนกสาริกา	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๔๖	๔
๔	ร.ร.บ้านบุญทัน	ประถมศึกษา	สพป.นภ. เขต ๒	๑๘๕	๑๓
๕	ร.ร.บ้านคลองเจริญ	ประถมศึกษา	สพป.นภ. เขต ๒	๑๔๓	๑๙
๖	ร.ร.บ้านโคกนกสาริกา	ประถมศึกษา	สพป.นภ. เขต ๒	๒๔๘	๑๘
๗	ร.ร.ภูซางใหญ่วิทยาคม	มัธยมศึกษา	สพม. เขต ๑๙	๑๖๗	๑๔
๘	ศูนย์บริการศึกษานอกระบบ	กศน.	กระทรวงศึกษาฯ	๕๐	๑

ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

ปัจจุบันในเขตพื้นที่เทศบาลมีวัดหรือที่พำนักสงฆ์ จำนวน ๑๕ แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อวัด	สถานที่ตั้ง
๒	วัดแสงอรุณพรหมวิหารสามัคคี	บ้านแสงอรุณ หมู่ที่ ๔ ตำบลบุญทัน
๓	วัดศิริทรงธรรม	บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙ ตำบลบุทัน
๔	สำนักสงค์วัดป่าภูซาง หมู่ที่ ๓	บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓ ตำบลบุทัน
๑	วัดป่าบ้านน้ำโมง (ปู่สาย)	บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓ ตำบลบุญทัน
๕	สำนักสงค์บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙	ป่าชุมชน บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙ ตำบลบุญทัน
๖	สำนักสงค์ป่าไผ่	บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓ ตำบลบุทัน
๗	วัดสันติธรรมพัฒนา	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕ ตำบลบุญทัน
๘	สำนักสงค์ภูมะค่า	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕ ตำบลบุญทัน
๙	วัดคลองเจริญธรรมกาวาส	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน
๑๐	สำนักสงค์แสงธรรมวราราม	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน
๑๑	วัดศิลาราชสมบัติ	บ้านโคกนกพัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลบุญทัน
๑๒	วัดป่าเกาะแก้วภูซาง	บ้านโคกนกพัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลบุญทัน
๑๓	วัดสิริธรรมมิกาวาส	บ้านโคกสาริกา หมู่ที่ ๘ ตำบลบุญทัน
๑๔	สำนักสงค์ภูฆ้อง	บ้านโคกสาริกา หมู่ที่ ๘ ตำบลบุญทัน
๑๕	สำนักสงค์ภูส่องดาว	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน

ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีแบบอีสานดั้งเดิมอยู่ คือ ฮีตสิบสอง คองสิบสี่ วัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญและถือปฏิบัติให้เห็นเด่นชัดได้แก่

๑) ประเพณีการทำบุญทอดกฐิน ชาวบ้านในชุมชนจะร่วมกันจัดทำขึ้นหลังออกพรรษาแล้วเพื่อถวายเครื่องกฐินให้แก่วัดที่อยู่ภายในเขตชุมชน

๒) ประเพณีบุญข้าวจี่ จัดทำหลังฤดูเก็บเกี่ยวแล้วเสร็จ ประมาณเดือนสาม หรือช่วงเดือนกุมภาพันธ์

๓) ประเพณีบุญมหาชาติ หรือภาษาถิ่นเรียกว่าบุญพระเวช จัดทำเดือนสี่ หรือช่วงเดือนมีนาคม

๔) ประเพณีสงกรานต์หรือวันขึ้นปีใหม่ของไทย จัดทำเดือนห้า หรือเดือนเมษายน

๕) ประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นการบูชาองค์เทวดาหรือองเทพสิ่งศักดิ์สิทธิ์และสร้างขวัญกำลังใจแก่เกษตรกรก่อนเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูก จัดทำในเดือนหก หรือเดือนมิถุนายน

๖) ประเพณีวันเข้าพรรษา จะมีการถวายเทียนพรรษาทุกวัดในเขตเทศบาลตำบลบุญทัน

๗) ประเพณีวันออกพรรษา จะมีการทำบุญตักบาตรเทโว

๘) ประเพณีลอยกระทง จะมีการลอยกระทงและทำพิธีบูชาและขอโทษพระแม่คงคา ซึ่งบางปีก็จะมีการจัดงานประกวดนางนพมาศ จัดทำในเดือนสิบสองหรือช่วงเดือนพฤศจิกายน

๙) ประเพณีทำบุญตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ซึ่งประชาชนจะร่วมกันทั้งตำบลและหมุนเวียนไปจัดทุกวัดที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลบุญทัน

๑.๑๑ การบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม

- ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในเขตเทศบาล จำนวน ๑ สาย
- ถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านมี ๔๕ สาย ดังนี้

๑) บ้านบุญทัน หมู่ที่ ๑	จำนวน ๔ สาย
๒) บ้านบุญทัน หมู่ที่ ๒	จำนวน ๓ สาย
๓) บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓	จำนวน ๓ สาย
๔) บ้านแสงอรุณ หมู่ที่ ๔	จำนวน ๓ สาย
๕) บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕	จำนวน ๕ สาย
๖) บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖	จำนวน ๖ สาย
๗) บ้านโคกนกพัฒนา หมู่ที่ ๗	จำนวน ๘ สาย
๘) บ้านโคกสาลิกา หมู่ที่ ๘	จำนวน ๖ สาย
๙) บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙	จำนวน ๗ สาย

- ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร จำนวน ๕๐ สาย

การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง (ที่ทำการอนุญาตเอกชน)

การไฟฟ้า

ไฟฟ้าแสงสว่างในครัวเรือนง จำนวน ๙ หมู่บ้าน ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๑,๘๑๖ ครัวเรือน ที่ไม่มีไฟฟ้าใช้เป็นครัวเรือนที่ขยายที่อยู่อาศัยออกจากชุมชนดั้งเดิมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ๑๙๖ จุด

๗.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย ที่สำคัญๆได้แก่ ลำห้วยคะนาน ลำห้วยไฮ ลำห้วยโซ่ ลำห้วยโมง ลำห้วยบุญทันและลำห้วยอื่นๆ

๑.๑๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

อ่างเก็บน้ำ ๔ แห่ง ได้แก่ อ่างเก็บน้ำห้วยโซ่ อ่างเก็บน้ำห้วยไฮ อ่างเก็บน้ำคลองเจริญ และอ่างเก็บน้ำวัดป่าภูเชิม

๑.๑๓ ศักยภาพของชุมชน

การรวมกลุ่มของประชาชนที่มีการรวมกลุ่มและดำเนินการเป็นปัจจุบัน

๑) กองทุนสวัสดิการชุมชน	จำนวน ๑ กลุ่ม
๒) กลุ่มปลูกพืชและผักปลอดสารพิษ	จำนวน ๑ กลุ่ม
๓) กลุ่มอาสาสมัครปิดทองหลังพระ	จำนวน ๑ กลุ่ม
๔) กลุ่มจิตอาสาจัดดอกไม้	จำนวน ๒ กลุ่ม
๕) กลุ่มทำไม้กวาด หมู่ที่ ๑	จำนวน ๑ กลุ่ม
๖) กลุ่มผลิตภัณฑ์จากใบตอง หมู่ที่ ๓	จำนวน ๑ กลุ่ม
๗) กลุ่มทอผ้ากี่กระตุก หมู่ที่ ๕	จำนวน ๑ กลุ่ม
๘) ร้านค้าประชารัฐ หมู่ที่ ๖	จำนวน ๑ กลุ่ม
๙) กลุ่มเสือสู้ไฟ หมู่ที่ ๗	จำนวน ๑ กลุ่ม
๑๐) กลุ่มแปรรูปจากกระบอกไม้ไผ่ หมู่ที่ ๘	จำนวน ๑ กลุ่ม
๑๑) กลุ่มอนุรักษ์สันซาง หมู่ที่ ๘	จำนวน ๑ กลุ่ม

มวลชนจัดตั้ง

๑) สมาชิก อปพร.	จำนวน ๑๔๐ คน
๒) ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรกู้ชีพกู้ภัย	จำนวน ๒๔ คน
๓) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตำรวจบ้าน	จำนวน ๕๐ คน

จุดเด่นของพื้นที่

๑) พื้นที่ของเทศบาลตำบลบุญทันมีพื้นที่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน มีอ่างเก็บน้ำ และมีทิวทัศน์ที่สวยงาม และมีแหล่งประวัติศาสตร์คือ เขาภูชางใหญ่ ซึ่งเป็นฐานที่ตั้งของกลุ่มแนวร่วมพัฒนาชาติไทย (คอมมิวนิสต์) สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

๒) มีแหล่งต้นน้ำ สภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์ สภาพอากาศเย็นสบาย เหมาะแก่การเพาะปลูกได้เกือบทุกชนิด และให้ผลผลิตสูง สามารถ

๓) มีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง พืชผัก ผลไม้ต่างๆ ซึ่งสามารถเป็นแหล่งผลิตอาหารส่งให้พื้นที่อื่นๆได้

๔) ทรัพยากรป่าไม้ ภูเขา แหล่งต้นน้ำ และสัตว์ป่าบางชนิดที่เหลืออยู่ เช่น หมูป่า ลิง กระต่าย กระลอก กระแต งูเหลือม งูจงอาง เสือปลา พังพอน กบภูเขา ปูหิน และอื่นๆ ที่สามารถอนุรักษ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้

<u>จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน</u>

ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เศรษฐกิจดี กลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเอง โดยอาศัยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และประชาชนทั่วไป
๓. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทย
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
๖. สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่นๆ
๗. การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
๘. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๙. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๑๐. การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว
๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
๔. พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน
๕. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน
๖. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๓. สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
๔. จัดระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข
๕. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
๘. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๑๐. ส่งเสริมแพทย์แผนไทย และสมุนไพรไทย
๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ
๑๒. ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ
๑๓. สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
๑๔. ส่งเสริมการสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
๑๕. การประยุกต์ใช้อนุญาโตตุลาการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
๑๖. การบริการประชาชน
๑๗. การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
๓. ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบุญทัน

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบุญทัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗)

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)

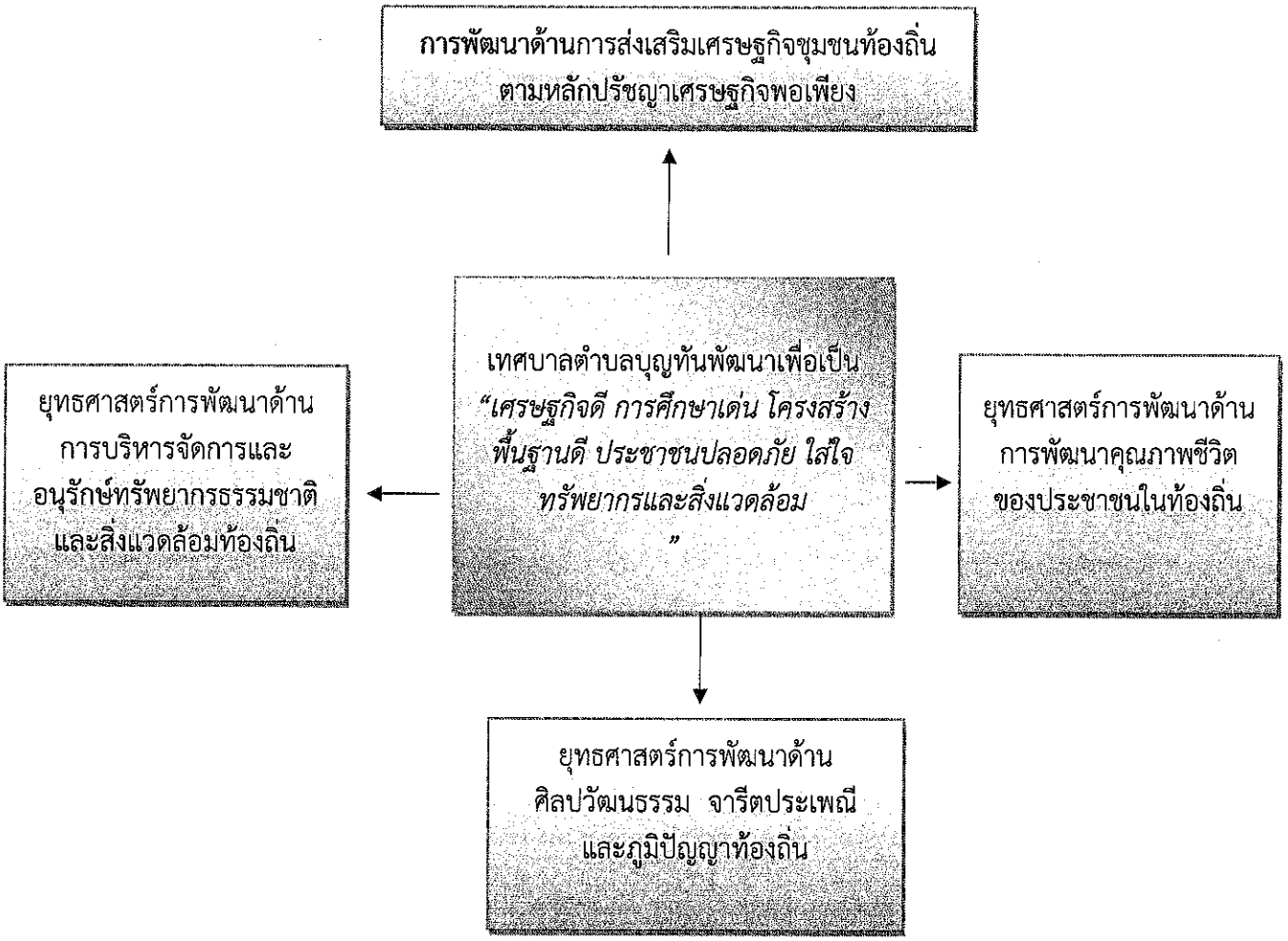
๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖)

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖)

๗.๖ ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๓-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบุญทัน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง (Strength = S)</u>

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการส่งเสริมสินค้าทางการเกษตร

<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>

๑. การคมนาคมขนส่งทางการเกษตรไม่สะดวก พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงภูเขา

๒. ไม่มีสถานที่จัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย ไม่ทั่วถึงกับพื้นที่

<u>โอกาส (Opportunity = O)</u>

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นนำงบประมาณรายจ่ายไปพัฒนาท้องที่ได้อย่างเต็มที่

๒. การเจริญเติบโตและการส่งเสริมการท่องเที่ยวของหน่วยงานระดับจังหวัดที่ให้การสนับสนุนกับทางท้องถิ่น

๓. ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของหน่วยงานของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า

๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว

๓. การประกอบอาชีพ และผลผลิตของกลุ่มอาชีพต่างๆ

๔. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนสินค้าทางการเกษตร และส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดิน

๒. ประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มทางอาชีพ

๓. งบประมาณในการส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ต้องรอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนทั้งในด้านการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมทางการเกษตร เช่น โรงงานรับซื้อน้ำยางพารา โรงงานรับซื้อมันสำปะหลัง และฟาร์ม พี ซีแรนช์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. สภาพอากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดภัยธรรมชาติทำให้ผลผลิตเสียหาย

๒. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้ราคาสินค้าทางการเกษตรผันผวนตลอดเวลา

๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อยข้างมากและจำกัด ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๔. เขตพื้นที่บางเป็นพื้นที่ทับซ้อนกับ อปท. อื่น ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง

๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือกันของ บ้าน วัด โรงเรียน และ อปท

๓. การดำเนินการตามนโยบายป้องกันยาเสพติดของหน่วยงานภาครัฐ

๔. อปท.จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่าง ๆ ประจำปี

๕. การบริการด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง

๒. ปัญหาหนี้สิน หนี้นอกระบบ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยาก

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อยและมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด

๔. ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. การแก้ไขปัญหาเป็นการแก้ไขเฉพาะหน้า ไม่มีแนวทางที่ยั่งยืน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๓. เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมในตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม และเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เป็นพื้นที่ประชาธิปไตย เพราะคนรุ่นหลังเคยเป็นผู้ร่วมพัฒนาชาติไทย และได้ส่งต่ออุดมการณ์แก่คนรุ่นปัจจุบัน แนวแนวคิดแนวทางประชาธิปไตย

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๓. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน

๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งทำให้สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน

๕. มีกลุ่ม องค์กร หน่วยงานราชการที่เข็มแข็ง และมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาคีเครือข่าย

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการรวมกลุ่ม

๒. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

๓. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และความไม่เข้าใจในสิทธิการแสดงความคิดเห็น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้กับตัวจังหวัดและหน่วยงานราชการที่สำคัญๆ ต่างๆ ง่ายต่อการประสานงาน

๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารจัดการ

๓. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับมากขึ้น จากการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลและการจัดเก็บเองของ อปท.

๔. การเมืองในพื้นที่ไม่มีความขัดแย้ง ง่ายต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๒. สภาวะการทางการเมืองระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓. นโยบายของรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาของ อปท.

๔. การดำเนินกิจกรรม มีหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทักท้วงในการเบิกจ่าย ทำให้การดำเนินงานชะงักงัน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงสลับภูเขาทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติสำคัญๆ เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ภูหินลาดช่อฟ้า พิพิธภัณฑ์หอยหิน ๑๕๐ ล้านปี แหล่งขุดค้นพบฟอสซิลไดโนเสาร์

๓. มีแหล่งอาหารตามธรรมชาติ และสัตว์ป่าหายากควรแก่การอนุรักษ์

๔. ผู้นำชุมชน และประชาชนเริ่มตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติแล้วสิ่งแวดล้อม โดยชุมชนได้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ได้รับความร่วมมือจากประชาชนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าหายากใกล้สูญพันธ์

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ประเทศและจังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อทดแทนป่าเสื่อมโทรม และการปลูกหญ้าแฝกเป็นแนวกันดินอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการบริหารจัดการขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะมูลฝอยในครัวเรือน มีระบบการจัดเก็บขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ปัญหาภัยแล้ง และขาดแคลนแหล่งน้ำ แหล่งน้ำเกิดการตื้นเขิน

๒. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ประชาชนสนใจต่อการทำมาหากิน และเบียดเบียนทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ด้านการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. อปท.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสุขภาพ ของจาก อสม. กิจกรรมการออกกำลังกายในชุมชน

๓. มีหน่วยกู้ชีพ กู้ภัยฉุกเฉินประจำตำบล และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๔. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การรับประทานอาหารขยะ หรืออาหารฟาสต์ฟู้ดส์ ทำให้เกิดโรคภัย

๒. ปัญหาโรคเรื้อรัง

๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคระบาด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๓. เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสาธารณสุขมูลฐานในตำบลโดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสาธารณสุขมูลฐาน และสภาพแวดล้อมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น สสส. อบจ. เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง

๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือกันของ บ้าน วัด โรงเรียน และ อปท.

๓. อปท.จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่างๆ ประจำปี

๔. ท้องถิ่นมีเอกลักษณ์ทางภูมิศาสตร์ ง่ายต่อการส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง

๒. ปัญหานักเรียนลดลงเนื่องจากค่านิยมการเรียนกับ ภาคเอกชน

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย และมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. เทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลเด็กปฐมวัยในตำบล

๒. รัฐบาลมีนโยบายการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย โดยเฉพาะการส่งเสริม สนับสนุนประเพณีท้องถิ่นต่างๆ

๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม และเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ และไม่มีคนรุ่นหลังสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบุญพัน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบล และพื้นที่ใกล้เทศบาลตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและสมาชิกสภาในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบุญทัน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และสมาชิกสภาในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลตำบลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลตำบลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาลตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลบุญทันได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลบุญทันมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนี้จึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๙ ชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมควรสนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดพ่อค้าเพื่อมารับซื้อผลิตผลทางการเกษตร

๔. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๖. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลบุญทัน การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๗. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสมานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๙. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่าง ๆ

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบุญทัน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การส่งเสริมการศึกษา

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบุญทันกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด

- ฝ่ายอำนวยการ
  - ๑. งานบริหารงานทั่วไป
  - ๒. งานนิติการ
  - ๓. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
  - ๔. งานแผนและงบประมาณ
  - ๕. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๖. งานส่งเสริมการเกษตร
  - ๗. งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
  - ๘. งานประชาสัมพันธ์
- ฝ่ายปกครอง
  - ๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๒. งานการเจ้าหน้าที่
  - ๓. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - ๔. งานธุรการ
  - ๕. งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน
  - ๗. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง

- ฝ่ายบริหารงานคลัง
  - ๑. งานบริหารงานคลัง
  - ๒. งานการเงินและบัญชี
  - ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
  - ๕. งานบริหารงานทั่วไป
- ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
  - ๑. งานพัฒนารายได้
  - ๒. งานผลประโยชน์และกิจการพานิชย์
  - ๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ฝ่ายบริหารงานช่าง
  - ๑. งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง
  - ๒. งานบริหารทั่วไป
  - ๓. งานสาธารณูปโภค
  - ๔. งานธุรการช่าง

กำหนดกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา พนักงานเทศบาล ๒๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา ครูผู้ช่วย ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑

อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน ๖๙ อัตรา ซึ่งได้จัดทำกรอบอัตรากำลังตามมาตรฐานกำหนดสายงานซึ่งได้แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น (กลาง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น)	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๓. ประเภทตำแหน่งวิชาการ	จำนวน	๑๖	ตำแหน่ง
๔. ประเภทตำแหน่งทั่วไป	จำนวน	๖	ตำแหน่ง

แต่เนื่องจากมีหนังสือจากจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ นภ ๐๐๒๓.๒/๕๓๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่องประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบให้มีประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง กำหนด กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบุญทันจึงได้ดำเนินการขอปรับอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลบุญทัน เอกสารภาคผนวก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทัน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบุญทัน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ - งานแผนและงบประมาณ	**๑. สำนักงานปลัด** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์	

๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานบริหารงานทั่วไป	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานบริหารงานทั่วไป	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพานิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพานิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการช่าง	๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการช่าง	
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบุญทัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบุญทัน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบุญทัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน และอัตรากำลังคนมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ	ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนอัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสถ. สอบแข่งขัน
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	สำนักงานปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	จพง.สาธารณสุข ปง/ชง	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓-๑๗	พนักงานครูเทศบาล ถ่ายโอน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๘-๒๐	ครูผู้ช่วย ถ่ายโอน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (สำนักงานปลัด)								
๒๑	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓-๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๕-๒๙	ผู้ดูแลเด็ก ถ่ายโอน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (สำนักงานปลัด)								
๓๐-๓๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๓๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕-๓๖	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๗-๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (เทศบาลจ้างเอง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙-๔๔	คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๓

๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	กองคลัง								
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑		-	-	
๔๘	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างเดิม
๔๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสถ. สอบแข่งขัน
๕๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
๕๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง			-๑		-	-	-	ยุบ/ยกเลิก
๕๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง			+๑		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔-๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๕๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสถ. สอบแข่งขัน
๖๑	นักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			-๑					ยุบ/ยกเลิก
๖๖	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา			+๑		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๗	พนักงานขับรถยกกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๘-๗๑	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔				ว่าง ๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ร้องขอให้กสถ.สอบแข่งขันแทน
๒	นักตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัด ทต.											
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๐,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๕๒๐	๓๓๕,๗๖๐	๓๔๘,๗๒๐	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	
๙	จพง.สาธารณสุข	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	
๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๓-๑๗	ครู	คศ.๑-๒	๕	๕	๐	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
๑๘-๒๐	ครูผู้ช่วย	-	๓	-	๐	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๑,๔๐๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๙,๐๘๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๑๕,๔๐๐	
๒๓-๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๓๒๙,๗๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๓๔๒,๙๖๐	๓๕๖,๗๖๐	๓๗๑,๑๖๐	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๕๔,๘๔๐	๒,๒๘๐	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๕๗,๑๒๐	๕๙,๕๒๐	๖๑,๙๒๐	ถ่ายโอน
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๕,๒๐๐	๑,๐๐๘	๑,๐๘๐	๑,๒๐๐	๒๖,๒๐๘	๒๗,๒๘๘	๒๘,๔๘๘	ถ่ายโอน
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๔๗,๒๘๐	๑,๙๒๐	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๔๙,๒๐๐	๕๑,๒๔๐	๕๓,๔๐๐	ถ่ายโอน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๖,๒๔๐	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐	๑,๖๘๐	๓๗,๘๐๐	๓๙,๓๖๐	๔๑,๐๔๐	ถ่ายโอน
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๓๐,๘๔๐	๑,๓๒๐	๑,๓๒๐	๑,๔๔๐	๓๒,๑๖๐	๓๓,๔๘๐	๓๔,๙๒๐	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐-๓๑	พนักงานขับรถยนต์		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่าง ๑
๓๒	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑
๓๓	พนักงานขับรถขยะ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง ๑
๓๔	พนักงานขับรถกู้ชีพ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕-๓๖	พนักงานดับเพลิง		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๗-๓๘	ผู้ดูแลเด็ก จ้างเอง		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๙-๔๔	คนงาน		๖	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	ว่าง ๓
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก ถ่ายโอน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
	กองคลัง											
๔๖	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๔๗	นักบริหารงานคลัง(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	
๔๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๐	นักบริหารงานคลัง(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๔๒๒,๗๖๐	๔๓๓,๖๘๐	ว่างใหม่
๕๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๐๙,๑๖๐	-	-	ยุบ/ยกเลิก
๕๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๖,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๘,๐๔๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๗๖๐	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๔๖,๕๒๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๙,๙๒๐	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๙,๙๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๓,๖๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๖,๓๒๐	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๑,๗๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>											
๕๙	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๖๐	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๓,๘๐๐	๔๔๔,๗๒๐	ร้องขอให้กสถ.สอบแข่งขันแทน
๖๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๓๐๗,๘๐๐	๓๑๗,๗๐๐	๓๒๗,๖๐๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๗,๒๐๐	๔,๕๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๔,๐๘๐	
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๙,๙๒๐	
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	-	-	-	ยุบ/ยกเลิก
๖๖	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	-	๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๖๗	พนักงานขับรถยกกระเช้า		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๖๘-๗๑	คนงาน		๔	๑	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	ว่างเดิม ๓
(๔)	รวม		๗๑	๓๙	๑๒,๒๓๔,๙๖๐	๒๙๙,๔๔๘	๑,๔๕๙,๔๔๐	๓๗๘,๖๖๐	๑๐,๗๒๔,๘๖๘	๑๒,๗๒๑,๙๐๘	๑๓,๐๘๕,๓๒๘	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%								๑,๖๐๘,๗๓๐	๑,๙๐๘,๒๘๖	๑,๙๖๒,๗๙๙	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น								๑๒,๓๓๓,๕๙๘	๑๔,๖๓๐,๑๙๔	๑๕,๐๔๘,๑๒๗	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี								๓๒.๖๓	๓๖.๘๖	๓๖.๑๑	

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๖,๐๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗,๘๐๐,๐๐๐.๐๐

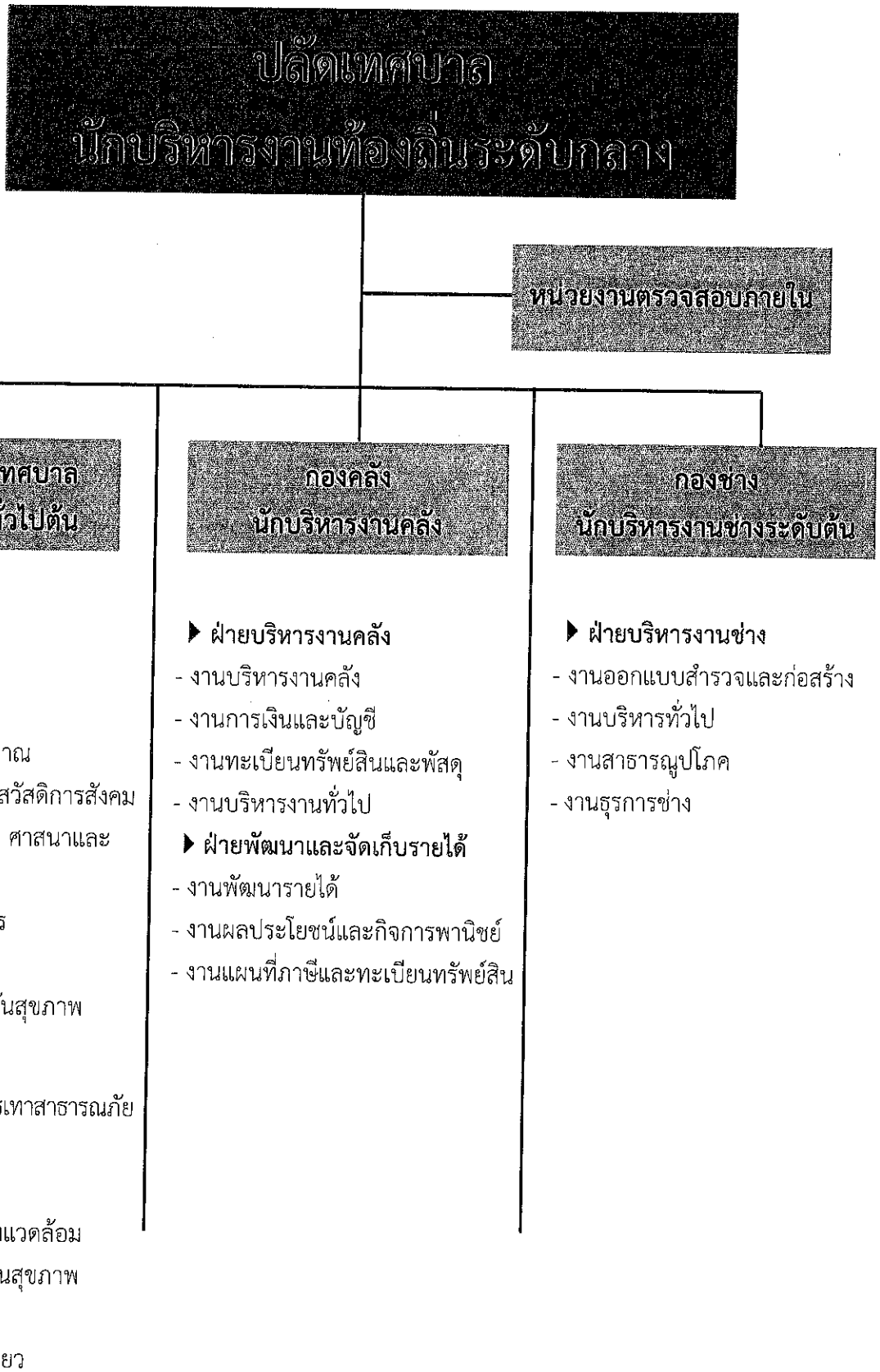
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๗,๘๐๐,๐๐๐)

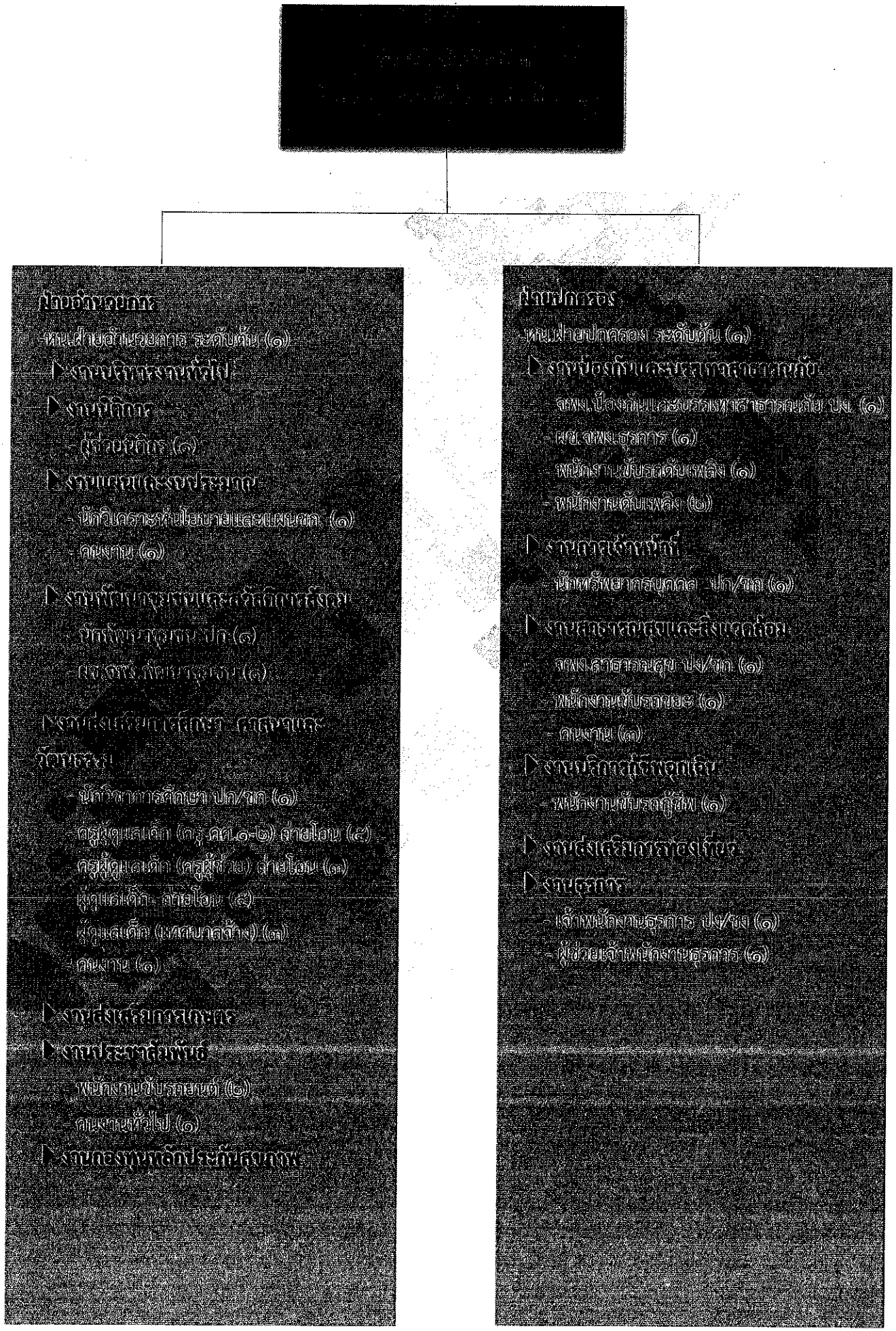
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๙,๖๙๐,๐๐๐.๐๐

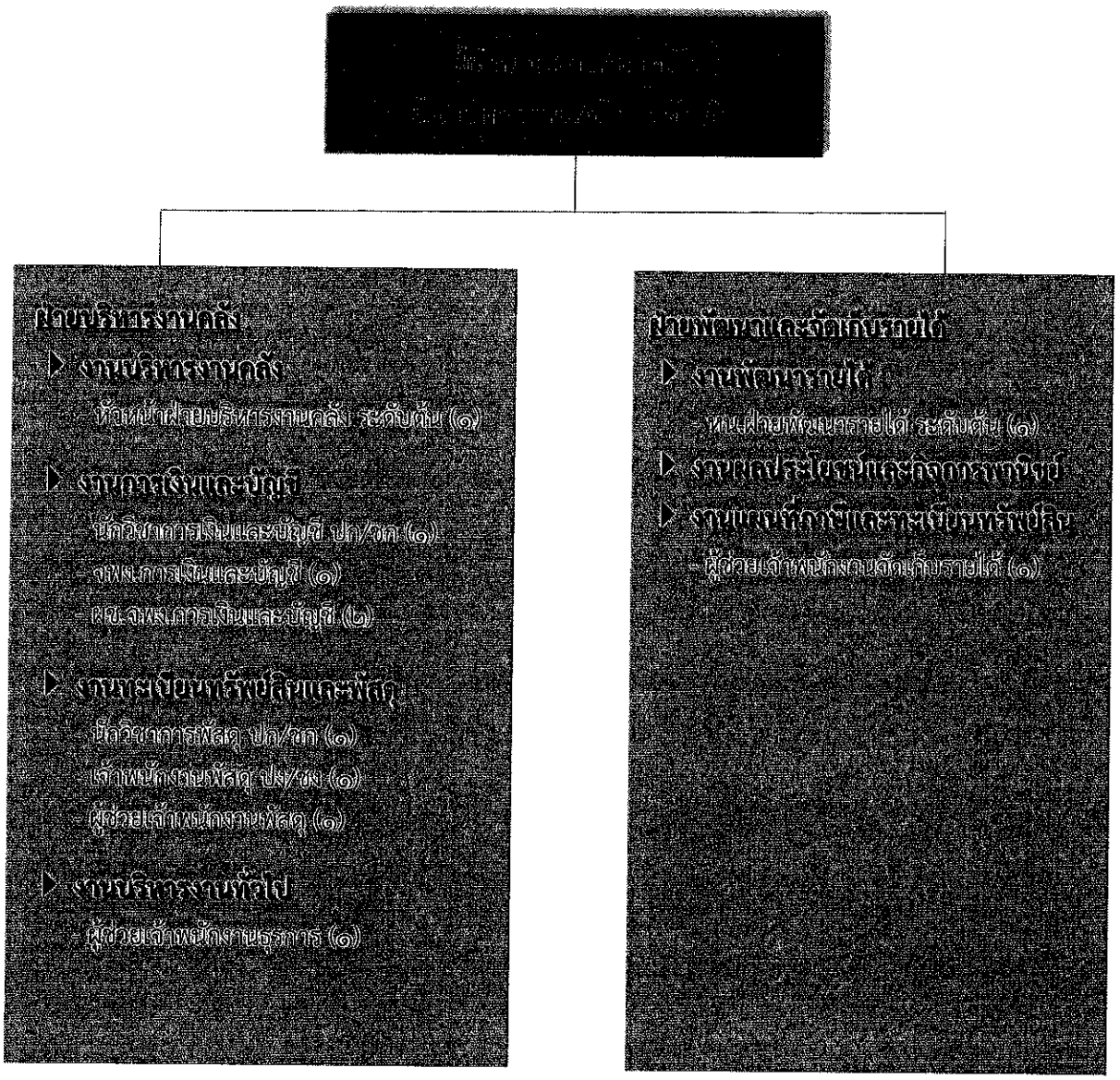
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๙,๖๙๐,๐๐๐)

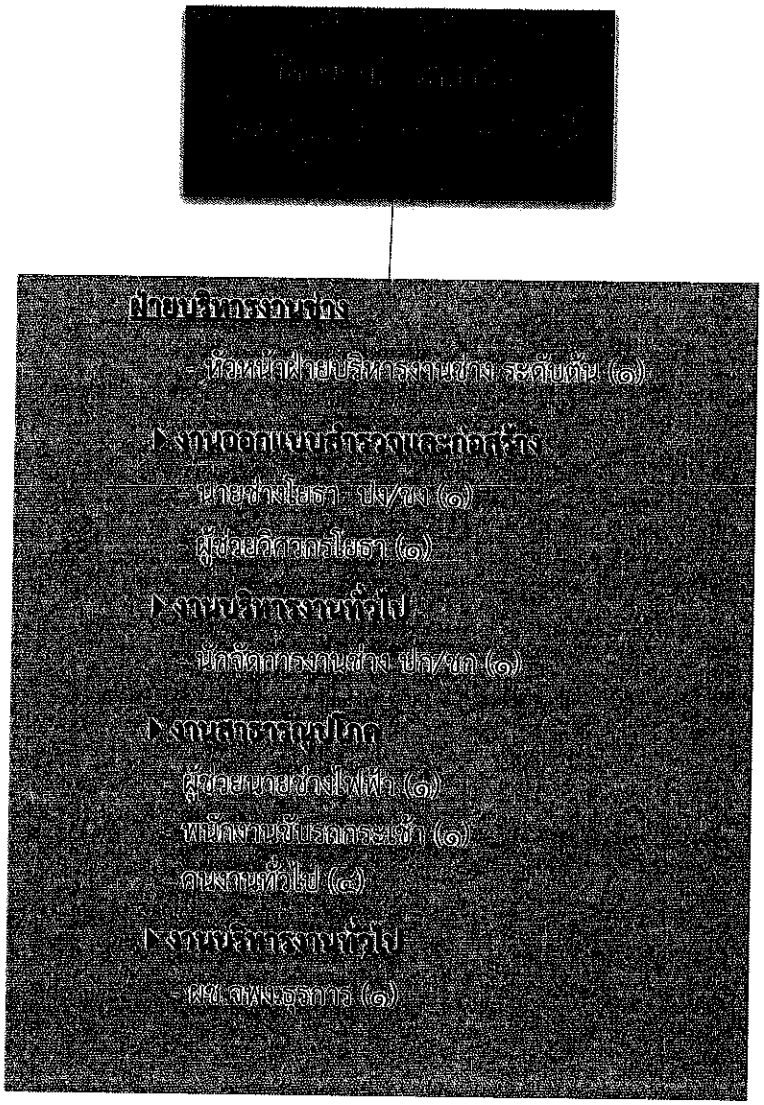
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๑,๖๗๔,๕๐๐.๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)




ฝ่ายอำนวยการ
-หน.ฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น (๑)
งานบริหารงานทั่วไป
งานนิติการ
- นิติกร (๑)
งานแผนและงบประมาณ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- คนงาน (๑)
งานพัฒนาวัฒนธรรมและสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน ปก (๑)
- พนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๑-๒) ถ่ายโอน (๕)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ถ่ายโอน (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก - ถ่ายโอน (๕)
- ผู้ดูแลเด็ก (เทศบาลจ้าง) (๓)
- คนงาน (๑)
งานส่งเสริมการเกษตร
งานประชาสัมพันธ์
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- คนงานทั่วไป (๑)
งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
ฝ่ายปกครอง
-หน.ฝ่ายปกครอง ระดับต้น (๑)
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑)
- ผช.จพง.ธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถดับเพลิง (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๒)
งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- จพง.สาธารณสุข ปง/ชก (๑)
- พนักงานขับรถกวาด (๑)
- คนงาน (๓)
งานบริการสู่ชีวพุทธเจ้า
- พนักงานขับรถดูดส้วม (๑)
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)


ฝ่ายบริหารงานคลัง
งานบริหารงานคลัง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น (๑)
งานการเงินและบัญชี
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
จพง.การเงินและบัญชี (๑)
ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๒)
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
งานบริหารงานทั่วไป
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
งานพัฒนารายได้
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและรายได้ ระดับต้น (๑)
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)


ฝ่ายบริหารงานช่าง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)
งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง
- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)
งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดการงานช่าง ปก/ชก (๑)
งานสาธารณูปโภค
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานขับรถกระเช้า (๑)
- คนงานทั่วไป (๓)
งานบริหารงานทั่วไป
- ผช. จพง.ธุรการ (๑)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดที่ตำแหน่งในส่วน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน/เงินค่าตอบแทน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล(ปลัด ทต.	บท.กลาง	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล(ปลัด ทต.)	บท.กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	
๒	ว่างเดิม	-	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐		
	สำนักปลัด										
๓	นางสาวเพ็ญพักตร์ พรมลี	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อก.ต้น	๔๔๔,๗๒๐	๔๒๐๐๐	
๔	นางสาวศรัณญากร พวงไพวัน	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อก.ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	
๕	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๒๓๘,๕๖๐		
๖	นายอนุชา ม่วงจำปา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภั	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๔๙,๖๔๐		
๗	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธาณสุข	ปง/ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธาณสุข	ปง/ชง.			
๘	จ่าเอกธนกฤต แสงจันทร์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อก.ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	
๙	นางวรพรรณ อุทาทิพย์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๓๑๑,๖๔๐		
๑๐	นายวัชระ วงษ์ชู	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๒๑๘,๔๐๐		
๑๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๒๓๘,๕๖๐		
๑๒	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐		
๑๓	นางสาวนฤมล นนทราช	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๓๙-๒-๐๑๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-		ถ่ายโอน
๑๔	นางสาวจารุวรรณ สิทธิ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๓๙-๒-๐๑๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-		ถ่ายโอน
๑๕	นางสาวเพชรรา ทองบัว	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๓๙-๒-๐๑๗๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-		ถ่ายโอน
๑๖	นางสาวลัดดา แสนวงศา	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	คศ.๑	๓๙-๒-๐๔๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-		ถ่ายโอน
๑๗	นางสาวไพรพูรย์ บุตรโคตร	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	คศ.๑	๓๙-๒-๐๔๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-		ถ่ายโอน
๑๘	ว่างเดิม			ครูผู้ช่วย							ถ่ายโอน
๑๙	ว่างเดิม			ครูผู้ช่วย							ถ่ายโอน
๒๐	ว่างเดิม			ครูผู้ช่วย							ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๑	นางสาวกัญจนณัฏฐ์ จะโนรัตน์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนิติกร			ผู้ช่วยนิติกร		๑๘๐,๐๐๐		
๒๒	นางสมสมัย จันทะลุน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๑,๔๐๐		
๒๓	นางวิภาไล คำเพาะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๑๒๐		
๒๔	นายสมพงษ์ โสรมรรค	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๖๔๐		
๒๕	นายบุญมี หวังเพ็ชร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕๔,๘๔๐		ถ่ายโอน
๒๖	นางสาวอาภรณ์ จันทคูณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๕,๒๐๐		ถ่ายโอน
๒๗	นางสาววิมล ศรีสุวรรณ์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๗,๒๘๐		ถ่ายโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน/เงินค่าตอบแทน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๒๙	น.ส.จิตตราภรณ์ พวงไพวัน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐,๘๔๐		ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๐	ว่างเดิม		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	นายศุภชัย จุลวรรณ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๒	นายอุไร จุลวรรณ	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๓	ว่างเดิม		-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๔	ว่างเดิม	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๕	นายสมเกียรติ มูลเพชร	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๖	นายเสน่ห์ กันทะเนตร	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๗	นางปราณี พาสัย	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๘	นางสาวณัฐรินีย์ ศรีกำเหนิด	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๓๙	นางสาวนิภาพร อนุรักษ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๐	นางสาวนภัสกร คลคง	ปริญญาตรี		คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๑	นางสาวขนิษฐา เหง้าแก้ว	ปวส.		คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๒	ว่างเดิม			คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๓	ว่างเดิม			คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๔	ว่างเดิม			คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๕	นางทิพวรรณ โทคะ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-			ถ่ายโอน
	กองคลัง										
๔๖	นายฉรัณ สุทธิ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อก.ต้น	๔๐๔,๖๔๐	๔๒๐๐๐	
๔๗	นางภารัญ สุวรรณมาโจ	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อก.ต้น	๓๔๑,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	
๔๘	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐		
๔๙	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐		
๕๐	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อก.ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	
๕๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐		
๕๒	ยุบ/ยกเลิก		๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐		ยุบ/ยกเลิก
๕๓	กำหนดเพิ่ม		๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐		กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕๔	นางสาวทัศนีย์ บุญสว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๙,๙๖๐		
๕๕	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน/เงินค่าตอบแทน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๕๖	นางสาวยุพาพร เชื้อบัณฑิต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๖,๕๖๐		
๕๗	ว่าที่ร้อยตรีปิยะพงษ์ ศรีชานิล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๔๓,๖๔๐		
๕๘	นางสาวทรงลักษณ์ มหามาตร	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๓๙,๔๔๐		
	<u>กองช่าง</u>										
๕๙	นายปริญญา เพียแก่น	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อก.ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒๐๐๐	
๖๐	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	อก.ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	อก.ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๐๐๐	ไม่ขอใช้ตำแหน่ง
๖๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐		
๖๒	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๖๓	นายวิเชียร เข็มลา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐		
๖๔	นางสาวเสาวคนธ์ กองจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๔๒๐		
๖๕	ยุบ/ยกเลิก			ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓๘,๐๐๐		ยุบ/ยกเลิก
๖๖	กำหนดเพิ่ม			ผู้ช่วยวิศวกรโยธา			ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑๘๐,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๖๗	ว่างเดิม		-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	๑๐๘,๐๐๐		
๖๘	นายสัญญา เกษดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๖๙	ว่างเดิม		-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๗๐	ว่างเดิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๗๑	ว่างเดิม	-	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		

(ลงชื่อ).....

(นายวัชระ วงษ์ชู)

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวมาลาศรี วงษ์ดี)

ปลัดเทศบาลตำบลเก่ากลอย รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบุญทัน

(ลงชื่อ).....

(นายวิชิต เฉยบุญเรือง)

นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบุญทัน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเตอร์เน็ตเว็ปไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพริเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ ☐ ๒๑-๓๐ ปี ☐ ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔๑-๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

การศึกษา ☐ มัธยมต้น ☐ มัธยมปลาย ☐ ปวช. ☐ ปวส. / ปวท.
☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท

สถานภาพ ☐ พนักงานเทศบาล/พนักงานครู ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

☐ การใช้คอมพิวเตอร์โปรมแกรม ระบุ.....
☐ ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
☐ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
☐ การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
☐ อื่น ๆ ระบุ .....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ ตุลาคม ☐ พฤศจิกายน ☐ ธันวาคม

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ มกราคม ☐ กุมภาพันธ์ ☐ มีนาคม

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ เมษายน ☐ พฤษภาคม ☐ มิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ กรกฎาคม ☐ สิงหาคม ☐ กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบุญทัน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลพนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบล บุญทัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

ประกาศเทศบาลตำบลบุญทัน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕
****

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลบุญทัน

ตามที่ เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบุญทัน นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิชิต เฉยบุญเรือง)
นายกเทศบาลตำบลบุญทัน

ที่ นภ ๗๕๘.๐๑/๑๖๘

สำนักงานเทศบาลตำบลบุญทัน
อำเภอสุวรรณคูหา นภ ๓๙๒๗๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕) จำนวน ๗ ชุด

เทศบาลตำบลบุญทัน ได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๔) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลบุญทัน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๔) แล้ว

ในการนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง เทศบาลตำบลบุญทันจึงได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕) มาเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชิต เฉยบุญเรือง)
นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน

สำนักงานปลัดฯ
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๒๐๐ ๕๗๐๐

คำสั่งเทศบาลตำบลบุญทัน
ที่ ๘๗/๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู
****

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบุญทัน ดังนี้

๑. นายวิชิต เฉยบุญเรือง	นายกเทศมนตรี	เป็นประธาน
๒. นางสาวมาลาศรี วงษ์ดี	ปลัดเทศบาลฯ	เป็นกรรมการ
๓. นายฉรัณ สุทธิ	ผอ.กองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. นายปริญญา เพียแก่น	ผอ.กองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นางสาวเพ็ญพักตร์ พรมลี	หน.สำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๖. นายวัชระ วงษ์ชู	นักพัฒนาชุมชน	เป็นเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลบุญทัน โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพื่อเสนอ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิชิต เฉยบุญเรือง)
นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน

รายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕)

วันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบุญทัน

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายวิชิต เฉยบุญเรือง	ประธานฯ	นายวิชิต เฉยบุญเรือง	
๒.	นางสาวมาลาศรี วงษ์ดี	กรรมการ	นางสาวมาลาศรี วงษ์ดี	
๓.	นางสาวเพ็ญพักตร์ พรมลี	กรรมการ	นางสาวเพ็ญพักตร์ พรมลี	
๔.	นายฉรัณ สุทธิ	กรรมการ	นายฉรัณ สุทธิ	
๕.	นายปริญญา เพียแก่น	กรรมการ	นายปริญญา เพียแก่น	
๖.	นายวัชระ วงษ์ชู	เลขานุการ	นายวัชระ วงษ์ชู	

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

โดย นายวิชิต เฉยบุญเรือง นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน เป็นประธานในที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งเทศบาลตำบลบุญทัน ที่ ๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕) ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลบุญทัน	คณะกรรมการ
๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ นักพัฒนาชุมชน	เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบุญทัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลบุญทัน รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลบุญทันที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลบุญทัน ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลบุญทันในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลบุญทันในช่วงคำสั่งเทศบาลตำบลบุญทัน ๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๔๕) ดังนี้

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลบุญทันในช่วง

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลบุญทันให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๖ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๗ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ เทศบาลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง พิจารณา ปรับปรุงแผนอันตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมา ๒๕๖๕(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕)

นายวิชิต เฉยบุญเรือง ประธานฯ เทศบาลตำบลบุญทัน มี ๓ กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง จากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลังสามปีอันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ขอให้ปลัดเทศบาลซึ่งวันนี้ทำหน้าที่เป็นกรรมการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มเติม

นางสาวมาลาศรี วงษ์ดี กรรมการ เรียนท่านประธานและคณะกรรมการฯ การกำหนดตำแหน่งแต่ละกองได้พิจารณาจากรายได้ของเทศบาลและภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบุญทันเกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและรองรับการถ่ายโอนต่างๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้เพื่อให้การเพิ่มกรอบอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประโยชน์สูงสุดขอความร่วมมือคณะกรรมการทุกท่านวิเคราะห์

นายวัชระ วงษ์ชู กรรมการ

ตำแหน่ง ตามเอกสารที่ทุกท่านมีอยู่ในส่วนของตำแหน่งเดิมที่ว่างก่อนว่ามีตำแหน่งไหนที่ว่างแล้วมีความจำเป็นที่จะต้องคงตำแหน่งดังกล่าวไว้หรือไม่มีความจำเป็นเนื่องจากสาเหตุอะไร

<u>สำนักปลัด</u> ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง ได้แก่

๑. ปลัดเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ครูผู้ช่วย (ถ่ายโอน)	จำนวน ๓ อัตรา
๘. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. พนักงานขับรถขยะ (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา

<u>กองคลัง</u> ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง ได้แก่

๑. หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u> ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง ได้แก่

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานขับรถยกกระเช้า (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา

นายวิชิต เฉยบุญเรือง ประธานฯ

เพื่อให้เป็นไปตาม พรบ.บริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ ในส่วนของการควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงอยากที่จะให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณา ตำแหน่งที่ กล่าวมาแล้วว่าเห็นสมควรที่จะเพิ่มตำแหน่งนี้หรือไม่ ทั้งนี้ทั้งนั้นเพื่อให้เหมาะสมสามารถรองรับภารกิจ หน้าที่ของเทศบาลตำบลบุญทันและภารกิจถ่ายโอนลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอบถามแต่ละกองมีกองไหนที่ต้องการลดหรือเพิ่มอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันหรือไม่

นางสาวเพ็ญพักตร์ พรมสี กรรมการ	ตำแหน่งว่างในสำนักปลัดเป็นตำแหน่งว่างเดิม และมีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้
นายฉรัณ สุทธิ กรรมการ	ตำแหน่งว่างในกองคลังเป็นตำแหน่งว่างเดิม และมีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ ได้แก่ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ **ตำแหน่งที่ขอยุบ/ยกเลิก** ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เป็นตำแหน่งที่ว่างเดิม และไม่มีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ ปัจจุบันได้มีพนักงานจ้าง ๑ คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้ **ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม** ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นประกอบกับในปัจจุบันกองคลังยังขาดผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบในตำแหน่งงาน จึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม
นายปริญญา เพียแก่น กรรมการ	ตำแหน่งว่างในกองช่างเป็นตำแหน่งว่างเดิม และมีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ ได้แก่ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง นักจัดการงานช่าง นายช่างโยธา พนักงานขับรถยกกระเช้า (ทั่วไป) คนงานทั่วไป (ทั่วไป) **ตำแหน่งที่ขอยุบ/ยกเลิก** ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) เป็นตำแหน่งที่ว่างเดิม และไม่มีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ **ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม** ตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นประกอบกับในปัจจุบันขาดผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบในตำแหน่งงานจึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม
นางสาวมาลาศรี วงษ์ดี กรรมการ	เห็นสมควรให้กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีและตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา เพิ่มเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น และขอยืนยันกรอบอัตรากำลังที่ว่างเดิมให้คงไว้ ตามที่ที่ประชุมได้เสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๔/๒๕๖๕) สรุปดังนี้ ๑. **การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการแต่ละกอง/ส่วนราชการ** - โครงสร้างเดิม ๒. **การปรับปรุงตำแหน่ง** - กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ (รองรับปริมาณงาน คุณภาพงาน) - กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา - กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- ยุบ/ยกเลิก

- กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

โดยการวิเคราะห์ภารกิจ ความจำเป็นในอำนาจหน้าที่และภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๖ ซึ่งไม่เกิน ๔๐% มาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม)

นายวิชิต เฉยบุญเรือง ประธานฯ: มีคณะกรรมการท่านอื่นจะเสนอความคิดเห็นหรือมีความเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ถ้าไม่มีจะหามติ คณะกรรมการท่านใดยังยืนยันที่จะใช้กรอบอัตรากำลังตามเอกสาร หมายเลข ๑ และ ๒ ซึ่งการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ ๓๖.๘๖ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

โปรดยกมือขึ้น

ที่ประชุม: มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ คือยืนยันที่จะใช้กรอบอัตรากำลังเดิม โดยยุบ/ยกเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง และผู้ช่วยวิศวกรโยธา ประเภทพนักงานจ้างภารกิจ สังกัดกองช่าง

ระเบียบวาระ ๔ : อื่นๆ

- ไม่มี

ที่ประชุม: **รับทราบ**

นายวิชิต เฉยบุญเรือง ประธานกรรมการ: มีใครจะแจ้งเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มีกระผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มาร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดบันทึกการประชุม
(นายวัชระ วงษ์ชู)
เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นางสาวเพ็ญพักตร์ พรมลี)
กรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายวิชิต เฉยบุญเรือง)
ประธานกรรมการ

แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๔)
กรณีเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลบุญหัน อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดใหม่/ยุบในแผนอัตรากำลัง ปี ๖๔-๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ขรก/พนง.จ้างในส่วนราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕	๖๖			
๑.ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่างเดิม) ๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่างเดิม) **<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** ๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) ๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (ว่างเดิม) ๖. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) ๗. จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่างเดิม) ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๑๐. นักพัฒนาชุมชน (ปก) ๑๑. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (ว่างเดิม) ๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่างเดิม) ๑๓-๑๗. ครู คศ.๒ (๓) ๑๘-๒๐. ครูผู้ช่วย (๓) (ว่าง) **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ๒๑. ผู้ช่วยนิติกร ๒๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๒๓-๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) ๒๕-๒๙. ผู้ดูแลเด็ก (๕ อัตรา) ถ่ายโอน	**<u>สน.ปลัดเทศบาล</u>** **<u>กำหนดเพิ่ม</u>**				**<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** - ข้าราชการ ๒๐ คน - พนักงานจ้าง - จ้างตามภารกิจ ๙ คน - จ้างทั่วไป ๑๐ คน		เป็นเทศบาลสามัญ ๑. ประชากร ๖,๐๔๗ คน ๒. พื้นที่ ๘๐ ตร.กม. ๓. งบประมาณรายจ่ายปี ๖๔ คือ ๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท ๔. กรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๖๙ คน (ตามแผนปี ๖๔-๖๖) ๔.๑. พนักงานเทศบาล ๒๑ คน - ปฏิบัติงานจริง ๙ คน - ว่าง ๑๕ คน ๔.๒. ครู ๘ คน - ปฏิบัติงานจริง ๕ คน - ว่างครูผู้ช่วย ๓ คน ๔.๓ พงจ.จำนวน ๒๙ คน พนง.จ้างภารกิจ ๑๑ คน - ปฏิบัติจริง ๑๑ คน พนง.จ้างทั่วไป ๑๘ คน - ปฏิบัติจริง ๑๑ คน - ว่าง ๗ คน ๔.๔ ผู้ดูแลเด็ก พนง.จ้างภารกิจ ๕ คน - ปฏิบัติจริง ๕ คน พนง. จ้างทั่วไป ๓ คน -ปฏิบัติจริง ๑ คน (ถ่ายโอน) - ปฏิบัติจริง ๒ คน (จ้างเอง)

แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๔)
กรณีเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลบุญทัน อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดใหม่/ยุบในแผนอัตรากำลัง ปี ๖๔-๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ขรก/พนง.จ้างในส่วนราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕	๖๖			
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๓๐-๓๑. พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง ๑) ๓๒. พนักงานขับรถดับเพลิง ๓๓. พนักงานขับรถขยะ (ว่าง) ๓๔. พนักงานขับรถกู้ชีพ (ว่าง) ๓๕-๓๖. พนักงานดับเพลิง (๒) ๓๗-๓๘. ผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา) (จ้างเอง) ๓๙-๔๔. คนงานทั่วไป (ว่าง ๓) ๔๕. ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน ๑) <u>กองคลัง</u> ๔๖. นักบริหารงานคลัง (ผอ.คลัง ต้น) ๔๗. นักบริหารงานคลัง (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง ต้น) ๔๘. นักวิชาการพัสดุ ปก.ชก. (ว่างเดิม) ๔๙. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (ว่างเดิม) ๕๐. หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ต้น)(ว่าง) ๕๑. นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก.ชก. (ว่างเดิม) ๕๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (ยุบ/ยกเลิก) ๕๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (กำหนดเพิ่ม) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๕๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๕๕-๕๖. ผู้ช่วยเจ้าพนง.การเงินและบัญชี (๒) ๕๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			-๑ +๑		<u>กองคลัง</u> - ข้าราชการ ๒ คน - พนักงานจ้าง - จ้างตามภารกิจ ๕ คน - จ้างทั่วไป - คน -ลดกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา คือ ๑.พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -เพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา คือ <u>พนักงานเทศบาล</u> ๑.พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	<u>กองคลัง</u> -เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้นและเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามประกาศโครงสร้างฯฉบับปัจจุบันจึงขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว	๕. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๔-๖๖) ๕.๑ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท .คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๓ ๕.๒ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๖ ๕.๓ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๑

แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๔)
กรณีเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลบุญทัน อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดใหม่/ยุบในแผนอัตรากำลัง ปี ๖๔-๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ขรก/พนง.จ้างในส่วนราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕	๖๖			
<u>กองช่าง</u> ๕๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง ต้น) ๖๐. นบห.บริหารงานช่าง (นบห. งานช่าง ต้น) (ว่าง) ๖๑. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (ว่างเดิม) ๖๒. นายช่างโยธา ปง/ชง. (ว่างเดิม) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๖๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๖๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๖๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ยุบ/ยกเลิก) ๖๖. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๖๗. พนักงานขับรถกระเช้า (ว่าง) ๖๘-๗๑. คนงานทั่วไป (๔ อัตรา) ว่าง ๓			-๑ +๑		<u>กองช่าง</u> - ข้าราชการ ๑ คน - พนักงานจ้าง - จ้างตามภารกิจ ๒ คน - จ้างทั่วไป ๑ คน -ลดกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา คือ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา -เพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา คือ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา	<u>กองช่าง</u> -เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้นและเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามประกาศโครงสร้างฯฉบับปัจจุบันจึงขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว	

ข้อพิจารณา ค่าใช่จ่ายด้านการบริหารบุคลากร ไม่เกิน ๔๐% และคณะกรรมการจัดทำแผนของท้องถิ่นพิจารณาเห็นชอบแล้ว

- เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม