



เทศบาลตำบลบุญทัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ. หนองบัวลำภู) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบุญทันให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลบุญทัน มีความจำเป็นจึงต้องดำเนินการปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยปรับเพิ่มตำแหน่งสายงานใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ตำแหน่งต่างๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และมีประสิทธิภาพมากขึ้นการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบและประโยชน์สูงสุดที่เทศบาลตำบลบุญทันจะได้รับเป็นประการสำคัญ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบุญทันในขณะนี้

เทศบาลตำบลบุญทัน จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ. หนองบัวลำภู) ต่อไป

เทศบาลตำบลบุญทัน
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู



หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	๔
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๗
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๘.๑ โครงสร้าง	๓๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๑-๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

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

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบุญทัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลบุญทัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณากำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบุญทัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (Integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายงานและเคลื่อนคน (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. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของพนักงานเทศบาล เกิดประโยชน์เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบุญทัน และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบุญทัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในตอนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาชั่งตวงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งบางประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอต่อแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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 ส่งเสริมการตลาดแบบผสมผสาน
- 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

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม
- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบล

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับกับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนา ๔ ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนา ๔ ปี ให้มากขึ้น

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ด้านสุขภาพอนามัย

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาด

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน ป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- จัดให้มีการบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ
- จัดโครงการอบรม และออกกำลังกายในชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

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 นายวชิระ นิยมทา ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบุญทัน เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลบุญทันตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ มีนายวิจิต เฉยบุญเรือง เป็นนายกเทศมนตรีตำบลบุญทันคนแรก

ตำบลบุญทันตั้งอยู่ในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าแก่งลอย - นากลาง) ห่างจากอำเภอสุวรรณคูหา เป็นระยะทางประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ห่างจากอำเภอเมือง ห่างจากตัวจังหวัดเป็นระยะทาง ๗๐ กิโลเมตร

สำนักงานเทศบาลตำบลบุญทัน ตั้งอยู่เลขที่ ๓๑ หมู่ที่ ๔ 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.นาดัง จ.เลย

๑.๒ พื้นที่

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

๑.๓ สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาล้อมรอบ เป็นแหล่งต้นน้ำที่สำคัญ คือ ลำห้วยไซ ลำห้วยคณาน ลำห้วยโฮ ลำห้วยโหมง ลำห้วยบุญทัน มีอ่างเก็บน้ำลำห้วยไซ (อ่างเก็บน้ำตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ) อ่างเก็บน้ำห้วยโฮ อ่างเก็บน้ำคลองเจริญ และอ่างเก็บน้ำวัดป่าภูเขิม

๑.๔ สภาพภูมิอากาศ

สภาพโดยทั่วไปจัดอยู่ในภูมิอากาศเข็นสบาย อากาศจะร้อนจัดประมาณ ๒ เดือน (มีนาคม - เมษายน) เนื่องจากพื้นที่มีภูเขาล้อมรอบ คือเทือกเขาภูพานน้อย - ภูพานใหญ่ อากาศจะหนาวเย็นสบาย ในช่วงเดือน พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์ ฤดูฝนจะเริ่มเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม

๑.๕ จำนวนหมู่บ้าน

ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลบุญทัน มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านบุญทัน	นายเขียน บ่องมี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
หมู่ที่ ๒ บ้านบุญทัน	นายสุพล คณะวาปี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
หมู่ที่ ๓ บ้านน้ำโหมง	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 แผงสีพล	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกนกสาธิตา	นายอุทัย พุทธโก	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘
หมู่ที่ ๙ บ้านสระแก้ว	นายครรชิต ศรีอุดร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙

๑.๖ ประชากร

- 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 ๕	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

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ 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

๔.๒ โรงงาน ร้านค้า วิสาหกิจ กลุ่ม องค์กร ด้านเศรษฐกิจในเขตเทศบาลตำบลบุญทัน ได้แก่

- สหกรณ์กลุ่มยางพาราจำนวน ๒ กลุ่ม (ที่ตั้ง หมู่ที่ ๒)
- โรงน้ำแข็งและน้ำดื่มจำนวน ๑ แห่ง (ที่ตั้ง หมู่ที่ ๕)
- บั๊มน้ำมัน ๓ แห่ง (ที่ตั้ง หมู่ที่ ๔, หมู่ที่ ๖, และหมู่ที่ ๗)
- ร้านซ่อมรถยนต์ ๑ แห่ง (ที่ตั้ง หมู่ที่ ๒) ร้านซ่อม ๖ แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก ๑๓ แห่ง
- ร้านค้า ๒๕ แห่ง
- ร้านตัดผม/ร้านเสริมสวย ๒ แห่ง
- ร้านเกมส์/ร้านอินเตอร์เน็ต ๒ แห่ง
- ร้านรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๕ แห่ง

๕. ด้านการสาธารณสุข (สถานีนามัย/ศูนย์บริการสาธารณสุข/โรงพยาบาล)

ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันมีศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน ดังนี้

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

๕.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันศูนย์บริการการศึกษาและสถานศึกษา ๘ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์/สถานศึกษา	ประเภท	สังกัด	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู/ผดต.
๑	ศพด.วัดศิริทรงธรรม	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๖๒	๕
๒	ศพด.วัดสันติธรรม	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๕๔	๔
๓	ศพด.โคกนกสาริกา	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๕๖	๕
๔	ร.ร.บ้านบุญทัน	ประถมศึกษา	สพบ.นภ. เขต ๒	๑๘๕	๑๓
๕	ร.ร.บ้านคลองเจริญ	ประถมศึกษา	สพบ.นภ. เขต ๒	๑๔๓	๑๙
๖	ร.ร.บ้านโคกนกสาริกา	ประถมศึกษา	สพบ.นภ. เขต ๒	๒๔๘	๑๘
๗	ร.ร.ภูซางใหญ่วิทยาคม	มัธยมศึกษา	สพม. เขต ๑๙	๑๖๗	๑๔
๘	ศูนย์บริการศึกษานอกระบบ	กศน.	กระทรวงศึกษาฯ	๕๐	๑

๖.๒ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

ปัจจุบันในเขตพื้นที่เทศบาลมีวัดหรือที่พำนักสงฆ์ จำนวน ๑๕ แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อวัด	สถานที่ตั้ง
๒	วัดแสงอรุณพรหมวิหารสามัคคี	บ้านแสงอรุณ หมู่ที่ ๔ ตำบลบุญทัน
๓	วัดศิริทรงธรรม	บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙ ตำบลบุญทัน
๔	สำนักสงฆ์วัดป่าภูซาง หมู่ที่ ๓	บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓ ตำบลบุญทัน
๑	วัดป่าบ้านน้ำโมง (ปู่สาย)	บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓ ตำบลบุญทัน
๕	สำนักสงฆ์บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙	ป่าชุมชน บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙ ตำบลบุญทัน
๖	สำนักสงฆ์ป่าไผ่	บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓ ตำบลบุญทัน
๗	วัดสันติธรรมพัฒนา	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕ ตำบลบุญทัน
๘	สำนักสงฆ์ภูมะค่า	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕ ตำบลบุญทัน
๙	วัดคลองเจริญธรรมกาวาส	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน
๑๐	สำนักสงฆ์แสงธรรมวราราม	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน
๑๑	วัดศีลราชสมบัติ	บ้านโคกนกพัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลบุญทัน
๑๒	วัดป่าเกาะแก้วภูซาง	บ้านโคกนกพัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลบุญทัน
๑๓	วัดสิริธรรมมิกาวาส	บ้านโคกสาริกา หมู่ที่ ๘ ตำบลบุญทัน
๑๔	สำนักสงฆ์ภูซ้อง	บ้านโคกสาริกา หมู่ที่ ๘ ตำบลบุญทัน

๑๕	สำนักสงฆ์สองดาว	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน
----	-----------------	------------------------------------

ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีแบบอีสานดั้งเดิมอยู่ คือ ฮีตสิบสอง คองสิบสี่ วัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญและถือปฏิบัติให้เห็นเด่นชัดได้แก่

๑) ประเพณีการทำบุญทอดกฐิน ชาวบ้านในชุมชนจะร่วมกันจัดทำขึ้นหลังออกพรรษาแล้ว เพื่อถวายเครื่องกฐินให้แก่วัดที่อยู่ภายในเขตชุมชน

๒) ประเพณีบุญข้าวจี๊ จัดทำหลังฤดูเก็บเกี่ยวแล้วเสร็จ ประมาณเดือนสาม หรือช่วงเดือนกุมภาพันธ์

๓) ประเพณีบุญมหาชาติ หรือภาษาถิ่นเรียกว่าบุญพระเวช จัดทำเดือนสี่ หรือช่วงเดือนมีนาคม

๔) ประเพณีสงกรานต์หรือวันขึ้นปีใหม่ของไทย จัดทำเดือนห้า หรือเดือนเมษายน

๕) ประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นการบูชาองค์เทวดาหรือองค์เทพสิ่งศักดิ์สิทธิ์และสร้างขวัญกำลังใจแก่ชาวบ้าน ชาวไร่ก่อนเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูก จัดทำในเดือนหก หรือเดือนมิถุนายน

๖) ประเพณีวันเข้าพรรษา จะมีการถวายเทียนพรรษาทุกวัดในเขตเทศบาลตำบลบุญทัน

๗) ประเพณีวันออกพรรษา จะมีการทำบุญตักบาตรเทโว

๘) ประเพณีลอยกระทง จะมีการลอยกระทงและทำพิธีบูชาและขอโทษพระแม่คงคา ซึ่งบางปีก็จะมีการจัดงานประกวดนางนพมาศ จัดทำในเดือนสิบสองหรือช่วงเดือนพฤศจิกายน

๙) ประเพณีทำบุญตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ซึ่งประชาชนจะร่วมกันทั้งตำบลและหมุนเวียนไปจัดทุกวัดที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลบุญทัน

๗ การบริการขั้นพื้นฐาน

๗.๑ การคมนาคม

- ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในเขตเทศบาล ๑ สาย

- ถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านมี ๔๕ สาย ดังนี้

๑) บ้านบุญทัน หมู่ที่ ๑ ๔ สาย

๒) บ้านบุญทัน หมู่ที่ ๒ ๓ สาย

๓) บ้านน้ำโมง หมู่ที่ ๓ ๓ สาย

๔) บ้านแสงอรุณ หมู่ที่ ๔ ๓ สาย

๕) บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕ ๕ สาย

๖) บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ๖ สาย

๗) บ้านโคกนกพัฒนา หมู่ที่ ๗ ๘ สาย

๘) บ้านโคกสาธิตา หมู่ที่ ๘ ๖ สาย

๙) บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙ ๗ สาย

- ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร ๕๐ สาย

๗.๒ การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์ ๑ แห่ง (ที่ทำการอนุญาตเอกชน)

๗.๓ การไฟฟ้า

ไฟฟ้าแสงสว่างในครัวเรือน จำนวน ๙ หมู่บ้าน ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๑,๘๑๖ ครัวเรือน ที่ไม่มีไฟฟ้าใช้เป็นครัวเรือนที่ขยายที่อยู่อาศัยออกจากชุมชนดั้งเดิมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ๑๘๖ จุด

๗.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย ที่สำคัญๆ ได้แก่ ลำห้วยคณาน ลำห้วยไฮ ลำห้วยโซ ลำห้วยโฆ ลำห้วยโฆง ลำห้วยบุญทัน และลำห้วยอื่นๆ

๗.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

อ่างเก็บน้ำ ๔ แห่ง ได้แก่ อ่างเก็บน้ำห้วยโซ อ่างเก็บน้ำห้วยไฮ อ่างเก็บน้ำคลองเจริญ และ อ่างเก็บน้ำวัดป่าภูเขิม

๗.๖ ศักยภาพของชุมชน

๘.๑ การรวมกลุ่มของประชาชนที่มีการรวมกลุ่มและดำเนินการเป็นปัจจุบัน

๑) กองทุนสวัสดิการชุมชน	๑ กลุ่ม
๒) กลุ่มปลูกพืชและผักปลอดสารพิษ	๑ กลุ่ม
๓) กลุ่มอาสาสมัครปิดทองหลังพระ	๑ กลุ่ม
๔) กลุ่มจิตอาสาจัดดอกไม้	๒ กลุ่ม
๕) กลุ่มทำไม้กวาด หมู่ที่ ๑	๑ กลุ่ม
๖) กลุ่มผลิตภัณฑ์จากใบตอง หมู่ที่ ๓	๑ กลุ่ม
๗) กลุ่มทอผ้ากึ่งกระตุก หมู่ที่ ๕	๑ กลุ่ม
๘) ร้านค้าประชารัฐ หมู่ที่ ๖	๑ กลุ่ม
๙) กลุ่มเสื่อสุไฟ หมู่ที่ ๗	๑ กลุ่ม
๑๐) กลุ่มแปรรูปจากกระบอกไม้ไผ่ หมู่ที่ ๘	๑ กลุ่ม
๑๑) กลุ่มอนุรักษ์สันเขาง หมู่ที่ ๘	๑ กลุ่ม

๗.๗ มวลชนจัดตั้ง

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

๗.๘ ศักยภาพของประเทศ

จุดเด่นของพื้นที่

๑) พื้นที่ของเทศบาลตำบลบุญทันมีพื้นที่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน มีอ่างเก็บน้ำ และมีทิวทัศน์ที่สวยงาม และมีแหล่งประวัติศาสตร์คือ เขากูขางใหญ่ 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 ที่สามารถอนุรักษ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศนี้ได้

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เศรษฐกิจดี กลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง 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. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๓. สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
๔. จัดระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข
๕. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
๘. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

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

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา

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

4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงดังนี้

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

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

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร และสินค้าแปรรูป เช่น ลานค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP เป็นต้น
- สินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- การขาดเงินทุน ความเชี่ยวชาญและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพ
 - แหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล ขาดงบประมาณในการก่อสร้าง
- ปรับปรุง เพิ่มเติมแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ
- ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริในหลวงรัชกาลที่ ๙
- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน
- พัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน
- ก่อสร้างจุดชมวิว ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้ทันสมัย
- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ก่อสร้าง ปรับปรุง สถานค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ๑๔

๔.๑.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
 - การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
 - การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
 - การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
 - การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน
- และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
 - การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรในจุดเสี่ยงยังไม่ทั่วถึง
 - การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม
- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนา ๔ ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนา ๔ ปี ให้มากขึ้น

๔.๑.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- ก่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาด

ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน ป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- จัดให้มีการบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ
- จัดโครงการอบรม และออกกำลังกายในชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- ส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ถด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบุญทัน

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบครัวในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบุญทัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน มาตรา ๖๖, มาตรา ๖๗, มาตรา 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 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (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 มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง 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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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

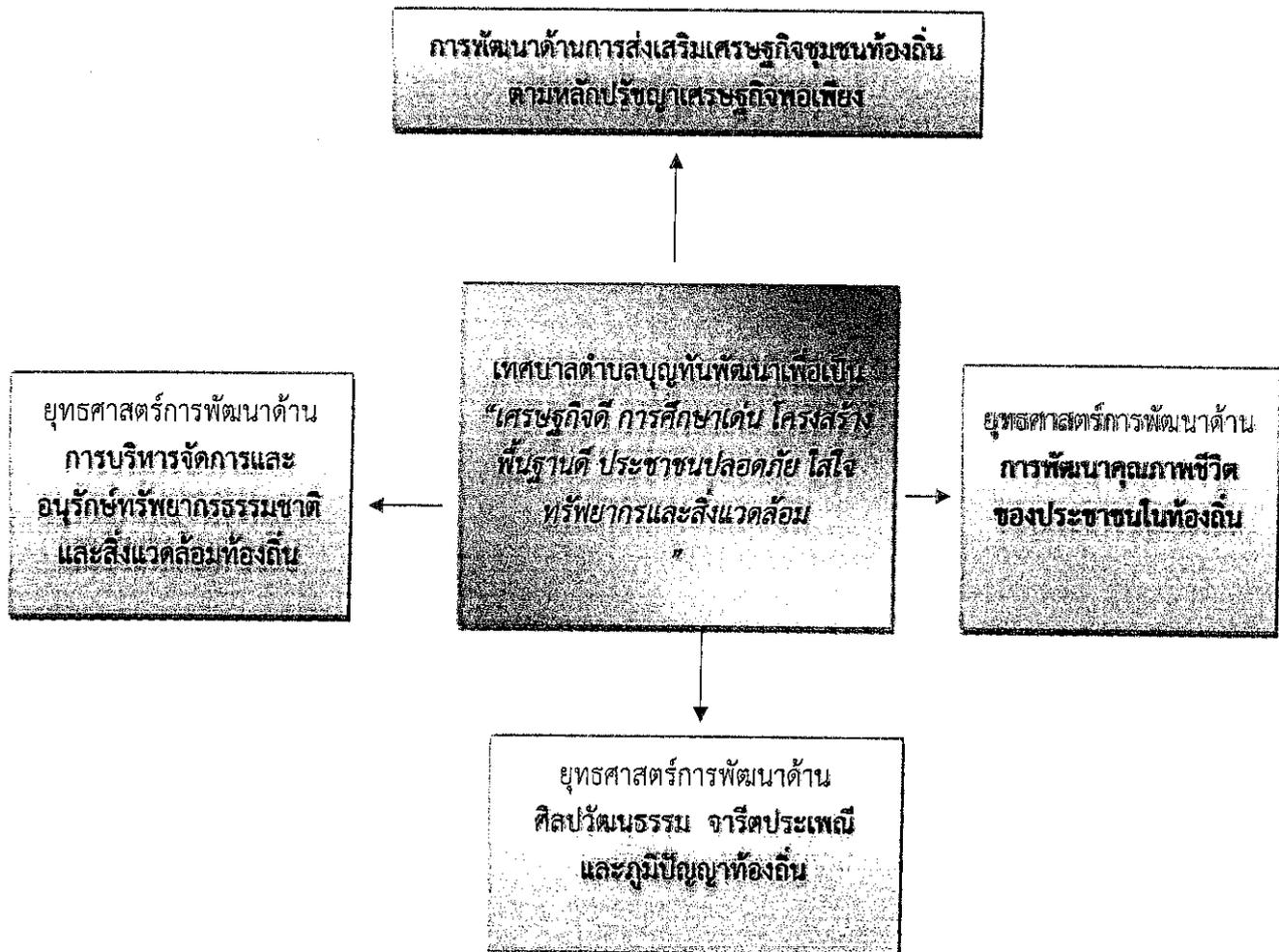
- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))
- ๗.๖ ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๕.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง 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 เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๓-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) เทศบาลตำบล บุญทัน นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบุญทัน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการส่งเสริมสินค้าทางการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การคมนาคมขนส่งทางการเกษตรไม่สะดวก พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงภูเขา
๒. ไม่มีสถานที่จัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๔. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย ไม่ทั่วถึงกับพื้นที่

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นนำงบประมาณรายจ่ายไปพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่
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 และส่งเสริมการค้าดำเนินงานของกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดิน
๒. ประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มทางอาชีพ
๓. งบประมาณในการส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ต้องรอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนทั้งในด้านการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมทางการเกษตร เช่น โรงงานรับซื้อน้ำยางพารา โรงงานรับซื้อมันสำปะหลัง และฟาร์ม ฟิชชีแรนซ์

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 สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง

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. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมในตำบล 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 หน่วยงานราชการที่เข้มแข็ง และมีการทำงานร่วมกันใน
รูปแบบภาคีเครือข่าย

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการรวมกลุ่ม
๒. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
๓. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และความไม่เข้าใจในสิทธิการ

แสดงความคิดเห็น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้กับตัวจังหวัดและหน่วยงานราชการที่สำคัญๆ ต่างๆ ง่ายต่อการประสานงาน
๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
เอื้อต่อการบริหารจัดการ
๓. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับมากขึ้น จากการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล
และการจัดเก็บเองของ อปท.

๔. การเมืองในพื้นที่ไม่มีความขัดแย้ง ง่ายต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. สภาพะการทางการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๓. นโยบายของรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาของ อปท.
๔. การดำเนินกิจกรรม มีหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
หักท้วงในการเบิกจ่าย ทำให้การดำเนินงานชะงักงัน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงสลับภูเขาทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติสำคัญๆ เช่น
แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ภูหินลาดช่อฟ้า พิพิธภัณฑท์หอยหิน ๑๕๐ ล้านปี แหล่งชุดค้นพบ
ฟอสซิลไดโนเสาร์
๓. มีแหล่งอาหารตามธรรมชาติ และสัตว์ป่าหายากควรแก่การอนุรักษ์
๔. ผู้นำชุมชน และประชาชนเริ่มตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
แล้วสิ่งแวดล้อม โดยชุมชนได้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ได้รับความร่วมมือจากประชาชนไม่เป็นไปตาม
เป้าหมายที่กำหนด
๒. บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแล
สิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังในการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าหายากใกล้สูญพันธุ์

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ประเทศและจังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อทดแทนป่าเสื่อมโทรม และการปลูกหญ้าแฝกเป็นแนวกันดินอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการบริหารจัดการขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะมูลฝอยในครัวเรือน มีระบบการจัดเก็บขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ปัญหาภัยแล้ง และขาดแคลนแหล่งน้ำ แหล่งน้ำเกิดการต้นเขิน
๒. สถานะเศรษฐกิจตกต่ำ 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 หรือ อาหารฟาสต์ฟู้ดส์ ทำให้เกิดโรคมะเร็ง
๒. ปัญหาโรคเรื้อรัง
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคระบาด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสาธารณสุขมูลฐานในตำบลโดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพมูลฐาน และสภาพแวดล้อมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น สสส. อบจ. เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง
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. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลเด็กปฐมวัยในตำบล
๒. รัฐบาลมีนโยบายการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย โดยเฉพาะการส่งเสริม สนับสนุนประเพณีท้องถิ่นต่างๆ
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม และเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ และไม่มีคนรุ่นหลังสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบุญทัน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิสตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดต.ในฐานะตัวแทน

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 และ อดต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

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

สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลบุญทันได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลบุญทันมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนี้จึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญ สนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๑๐ ชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบุญหันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมควร สนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดพ่อค้าเพื่อมารับซื้อผลิตผลทางการ เกษตร

๔. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อ สุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจาก ยาเสพติด

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๖. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลบุญหัน การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้อง มีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๗. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษ ตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้าง ความสมานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๙. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้าน ต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบุญหัน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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. งานธุรการ
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานแผนและงบประมาณ
๕. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. งานส่งเสริมการเกษตร
๘. งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
๙. งานประชาสัมพันธ์

- ฝ่ายปกครอง

๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน
๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง

- ฝ่ายบริหารงานคลัง

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานธุรการ
๓. งานการเงินและบัญชี
๔. งานพัสดุงานทะเบียนทรัพย์สิน
๕. งานบริหารงานทั่วไป

- ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ฝ่ายบริหารงานช่าง

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

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น
จำนวน ๖๓ อัตรา ซึ่งได้จัดทำกรอบอัตรากำลังตามมาตรฐานกำหนดสายงานซึ่งได้แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น (กลาง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น)	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๓. ประเภทตำแหน่งวิชาการ	จำนวน	๑๒	ตำแหน่ง
๔. ประเภทตำแหน่งทั่วไป	จำนวน	๕	ตำแหน่ง

แต่เนื่องจากมีหนังสือจากจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ นก 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 เทศบาลตำบลบุญทันจึงได้ดำเนินการขอปรับอัตราค่าจ้างเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลบุญทัน เอกสารภาคผนวก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทัน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ 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 ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน	

<ul style="list-style-type: none">- งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานคลัง- งานการเงินและบัญชี- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ- งานบริหารงานทั่วไป <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนารายได้- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง- งานบริหารทั่วไป- งานสาธารณูปโภค- งานธุรการช่าง <p>๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	<ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานคลัง- งานการเงินและบัญชี- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ- งานบริหารงานทั่วไป <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนารายได้- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง- งานบริหารทั่วไป- งานสาธารณูปโภค- งานธุรการช่าง <p>๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	
--	---	--

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			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอกล. สอนแข่งขัน
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอกล. สอนแข่งขัน
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	ร้องขอกล. สอนแข่งขัน
๑๓-๑๗	พนักงานครูเทศบาล ถ่ายโอน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๘-๒๐	ครูผู้ช่วย ถ่ายโอน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (สำนักงานปลัด)								
๒๑	ผู้ช่วยปีติกร	-	-	๑	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
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	พนักงานขับรถคูชีพ	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	-	-	-	ร้องขอทด. สอบแข่งขัน
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอทด. สอบแข่งขัน
๕๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓-๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอทด. สอบแข่งขัน
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอทด. สอบแข่งขัน
๖๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอทด. สอบแข่งขัน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	พนักงานขับรถกระบะเข้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๕	พนักงานขับรถกระบะเข้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๖-๖๙	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔				ว่าง ๓

๗. ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๒๕๖๔	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๓๕,๗๒๐	ร้องขอให้ทศ.สอบแข่งขันแทน
๒	นักตรวจสอบภายใน	ป/ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม	
๓	สื่อนักปลัด ทต.												
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	ร้องขอให้ทศ.สอบแข่งขันแทน	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๕,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๐๗,๔๐๐		
๖	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๐,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๕๖๐	๓๘๗,๕๖๐	๓๘๗,๕๖๐		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ก/ชก	๑	-	๒๓๙,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๗,๙๖๐	๒๔๗,๙๖๐	๒๔๗,๙๖๐	ว่างเดิม	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๒๓,๕๒๐	๓๒๓,๕๒๐	๓๒๓,๕๒๐		
๙	จพง ป้องกับและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๑,๖๔๐		
๑๐	จพง สาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	๐	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐		
๑๒	นักวิชาการศึกษา	ป/ก/ชก	๑	-	๒๓๙,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๗,๙๖๐	๒๔๗,๙๖๐	๒๔๗,๙๖๐	ว่างเดิม	
๑๓-๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	ร้องขอให้ทศ.สอบแข่งขันแทน	
๑๘-๒๐	ครูผู้ช่วย	คศ.๑-๒	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๑,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๙,๐๘๐	๒๐๙,๐๘๐	๒๐๙,๐๘๐	ว่างเดิม	
๒๓-๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๓๒๖,๗๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐		
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๔๕๘,๘๔๐	๒,๒๘๐	๒,๒๘๐	๒,๒๘๐	๔๖๑,๑๒๐	๔๖๑,๑๒๐	๔๖๑,๑๒๐		
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๒๕,๒๐๐	๑,๐๐๘	๑,๐๐๘	๑,๐๐๘	๒๖,๒๐๘	๒๖,๒๐๘	๒๖,๒๐๘		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๔๗๗,๒๘๐	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๔๘๑,๒๐๐	๔๘๑,๒๐๐	๔๘๑,๒๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๕๘	กองช่าง													
๕๙	นักบริหารงานช่าง (ทน.กองช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๖,๔๖๐	๔๗๐,๐๘๐	ร้องขอให้กล.สอบแข่งขันแทน
๖๐	นักจัดการงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๖,๒๘๐	๔๒๙,๙๒๐	๔๓๓,๕๖๐	ร้องขอให้กล.สอบแข่งขันแทน
๖๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชก.	๑	-	๐		๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปจ./ชก.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐		๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๒๖๗,๘๐๐	๒๗๑,๗๐๐	๒๗๕,๖๐๐	๒๗๙,๕๐๐	ร้องขอให้กล.สอบแข่งขันแทน
๖๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๓,๖๔๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๖๐,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๖๗,๒๔๐	๑๗๐,๔๔๐	
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๕๒๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๖๔,๐๗๐	๑๖๗,๖๒๐	๑๗๑,๑๗๐	๑๗๔,๖๒๐	
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๐									
๖๖-๖๙	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๐									
๖๕	พนักงานขับรถยกกระเช้า		๑	-	๑๐๘,๐๐๐									
๖๖-๖๙	คนงาน		๕	๑	๕๓๒,๐๐๐									
(๔)	รวม		๖๗	๓๘	๓๐,๑๐๕,๖๐๐	๒๙๖,๒๖๔	๑,๙๘๗,๑๒๐	๓๖๑,๕๖๐	๓๖๑,๕๖๐	๑๐,๙๘๘,๘๖๘	๑๑,๓๕๐,๓๘๘	๑๑,๖๑๑,๖๐๘	๑๑,๘๖๓,๒๐๘	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%													
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๖,๐๐๐,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗,๕๐๐,๐๐๐.๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๗,๕๐๐,๐๐๐) 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 ๔๑,๖๗๕,๕๐๐.๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)



งานศิลปศึกษา

- ฝ่ายศึกษานอก
- ▶ งานบริหารงานทั่วไป
- งานฝ่ายอำนวยการของระดับชั้น (๑)
- ▶ งานนิติศาสตร์
- ผู้มีชัยนิติการ (๑)
- ▶ งานธุรการ
- ▶ งานกองหนุนนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
- เจ้าหน้าที่กองหนุนครู/บุคลากร (๑)
- เจ้าหน้าที่กองหนุนนักเรียน (๑)
- ▶ งานประชาสัมพันธ์
- พนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)
- คณะกรรมการ (๑)

- ▶ งานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม
- ▶ งานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม
- รับผิดชอบงานศิลปกรรม (๑)
- รับผิดชอบงานวัฒนธรรม (๑)

- ▶ งานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม
- รับผิดชอบงานศิลปกรรม/วัฒนธรรม (๑)
- รับผิดชอบงานศิลปกรรม (๑)
- รับผิดชอบงานวัฒนธรรม (๑)
- รับผิดชอบงานศิลปกรรม (๑)
- รับผิดชอบงานวัฒนธรรม (๑)
- รับผิดชอบงานศิลปกรรม (๑)
- รับผิดชอบงานวัฒนธรรม (๑)

- ฝ่ายปกครอง
- ▶ งานนโยบายและแผน
- รับผิดชอบงานนโยบายและแผน (๑)
- ▶ งานบริหารทั่วไป
- รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป (๑)
- ▶ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- รับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- ▶ งานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม
- รับผิดชอบงานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม (๑)
- ▶ งานบริหารทั่วไป
- รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป (๑)
- ▶ งานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม
- รับผิดชอบงานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม (๑)
- ▶ งานบริหารทั่วไป
- รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป (๑)
- ▶ งานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม
- รับผิดชอบงานส่งเสริมศิลปกรรมและวัฒนธรรม (๑)

▶ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น (๑)

▶ งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
- ผ.จ.พง.กรเงินและบัญชี (๒)

▶ งานบริหารงานทั่วไป

- ผ.จ.ด.พง.จ.ร.ก.ตร. (๑)

▶ ฝ่ายพัฒนาและวิจัยเศรษฐกิจ

- ทน.ฝ่ายพัฒนาวิจัย (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติ (๑) (๑)

▶ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

การดำเนินงาน

▶ ฝ่ายบริหารกลาง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

▶ งานก่อสร้าง
- นายตงโยธก พงษ์ (๑)
- ผู้ช่วยนายตงโยธก (๑)

▶ งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดซื้อของตงโยธก/ตง (๑)
- ผู้ช่วยตงโยธก/ตง (๑)

▶ งานจัดหาอุปกรณ์
- ผู้ช่วยนายตงโยธก (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุก
- คนงานทั่วไป (๑)

๑๑.บัญชีแสดงกองจัดคนลงสู่ตลาดแรงงานและกิจการอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดิม/ เงินค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง			
๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล(เบ็ดเตล็ด) ทด.	บท.กลาง	ระดบ	๕,๕๘๘,๐๕๐	๑๖,๘๘,๐๐๐	
๒	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก	ป.ก/ช.ก	๓,๕๕๕,๓๒๐		
๓	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อก.ต้น	อก.ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	
๔	นางสาวศรีบุญการ พวงไพบรณ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อก.ต้น	อก.ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	
๕	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	ป.ก.	๒๓๘,๕๖๐		
๖	นางวรรณพรธณ อุทาทิพย์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก	ช.ก	๓๑๑,๖๕๐		
๗	นายอนุชา ม่วงจำปา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ	ป.ง.	ป.ง.	๑๔๕,๖๕๐		
๘	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ง/ช.ง.	ป.ง/ช.ง.			
๙	จำเอกนอกฤต แสงจันทร์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อก.ต้น	อก.ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	
๑๐	นายวัชร วงษ์ชู	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐		
๑๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	ป.ก.	๒๓๘,๕๖๐		
๑๒	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	ป.ง/ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐		
๑๓	นางสาวณมล นนทรช	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒			ถ่ายโอน
๑๔	นางสาวจตุรณ สีทธิ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๓	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒			ถ่ายโอน
๑๕	นางสาวเพชรรา ทองบัว	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๕	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒			ถ่ายโอน
๑๖	นางสาวลัดดา แสงวงศา	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	ค.ศ.๑	ค.ศ.๑			ถ่ายโอน
๑๗	นางสาวไพฑูริย์ บุตรีโคตร	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	ค.ศ.๑	ค.ศ.๑			ถ่ายโอน
๑๘	ว่างเดิม			ครูผู้ช่วย					
๑๙	ว่างเดิม			ครูผู้ช่วย					
๒๐	ว่างเดิม			ครูผู้ช่วย					
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	นางสมสมัย จันทะธน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๙๑,๕๐๐		
๒๓	นางวิภาโล คำเพาะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๖,๑๒๐		
๒๔	นายณพงษ์ ไตรบรรค	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๓,๖๕๐		
๒๕	นายบุญมี หวังเพชร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๕๔,๕๕๐		ถ่ายโอน
๒๖	นางสาวอรุณ จันทคุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๕,๒๐๐		ถ่ายโอน
๒๗	นางสาววิมล ศรีสุวรรณ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๕๗,๒๕๐		ถ่ายโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน/เงินค่าตอบแทน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง			
๒๘	นางสาวอุษินทรา บุศโรโตศร	การศึกษาว ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓๖,๒๔๐		ถ่ายโอน
๒๙	น.ส.จิตติธราภรณ์ ทวงไพบวัน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓๐,๘๔๐		ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	ว่างเดิม		-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	นายศุภชัย จุฬวรรณ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐		
๓๒	นายอุไร จุฬวรรณ	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐		
๓๓	ว่างเดิม		-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐		
๓๔	ว่างเดิม		-	พนักงานขับรถตู้ชีพ	-	พนักงานขับรถตู้ชีพ	๑๐๘,๐๐๐		
๓๕	นายสมเกียรติ มูถัพพร	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐		
๓๖	นายเสน่ห์ กั้นพะเนตร	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐		
๓๗	นางปราณี พาสัย	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๓๘	นางสาวณัฐริณี ศรีกำหนัด	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๓๙	นางสาวนิภาพร อนุรักษ์	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๔๐	นางสาวนภัศกร คอลง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๔๑	นางสาวชมิษฐา เห่งแก้ว	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๔๒	ว่างเดิม		-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๔๓	ว่างเดิม		-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๔๔	ว่างเดิม		-	คนงาน	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๔๕	นางทพวรรณ ไทคะ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ถ่ายโอน
	กองคลัง								
๔๖	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อก.ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง	๗๔๓,๖๐๐	๕๒๐๐๐	
๔๗	นางกรรณ สุวรรณมาใจ	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อก.ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๓๔๑,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	
๔๘	กำหนัดเพิ่ม		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ง.	นักวิชาการพัสดุ	๓๕๕,๓๒๐		
๔๙	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕๗,๙๐๐		
๕๐	นายธีรณ สุทธิ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อก.ต้น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๓๕๕,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	
๕๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ง.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๕๕,๓๒๐		
๕๒	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๐๒,๖๒๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	นางสาวทัศนีย์ บุญสว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๕๕,๙๖๐		
๕๔	นางสาวพรพิมล สมพิทักษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๖,๕๒๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน/ เงินค่าตอบแทน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง			
๕๕	นางสาวยุพพร เชื้อบัณฑิต	การศึกษาศาสตราจารย์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๖๖,๕๖๐		
๕๖	วาทิรน้อยศรีประพงษ์ ศรีชานิล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔๓,๖๕๐		
๕๗	นางสาวทรงลักษณ์ มหามิตร	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	๑๓๙,๔๕๐		
๕๘	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อก.ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	๓๙๓,๖๐๐	๕๒๐๐๐	มี.๒๖๖๕๓.๓๓๖๖๖
๕๙	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	อก.ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๕๐๐๐	มี.๒๖๖๕๓.๓๓๖๖๖
๖๐	กำหนดเพิ่ม		๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	นักจัดการงานช่าง	๓๕๕,๓๒๐		
๖๑	ว่างเดิม		๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	นายช่างโยธา	๒๙๗,๙๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	นายพงษ์ศักดิ์ พลน้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๕๙,๕๒๐		
๖๓	นางสาวเสาวคนธ์ กองจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕๙,๕๒๐		
๖๔	กำหนดเพิ่ม			ผู้ช่วยช่างโยธา		ผู้ช่วยช่างโยธา			
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๕	ว่างเดิม		-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	๑๐๘,๐๐๐		
๖๖	นายสัตย์ญา เกษดา	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๖๗	ว่างใหม่		-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๖๘	ว่างเดิม		-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		
๖๙	ว่างเดิม		-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		

(ลงชื่อ).....

(นายวิษระ วงษ์ชู)

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวมาลาศรี วงษ์ศรี)

ปลัดเทศบาลตำบลเก่ากอย รัษฎาราชวรารักษ์

ปลัดเทศบาลตำบลบุญทัน

(ลงชื่อ).....

(นายวิจิตร เอยบุญเรือง)

นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความ ต้องการของบุคลากรมากที่สุด

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 สูงกว่า
- ปริญญาโท
- สถานภาพ พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
 พนักงานครู

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม 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 และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ นก ๗๕๘.๐๑/๔๓๘

สำนักงานเทศบาลตำบลบุญทัน
อำเภอสุวรรณคูหา นก ๓๙๒๗๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๔)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๔) จำนวน ๗ ชุด

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

ในการนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง เทศบาลตำบลบุญทันจึงได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๔) มาเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑูรย์ เณยบุญเรือง)

นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน

สำนักงานปลัดฯ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๒๐๐ ๕๗๐๐

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

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ กำหนดใหม่/ยุบ ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ชรก/พจน.จ้างในส่วน ราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๒๔	๒๕	๒๖			
<p>๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่างเต็ม)</p> <p>๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่างเต็ม)</p> <p>๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)(ว่าง)</p> <p>๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๕. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (ว่างเต็ม)</p> <p>๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)</p> <p>๘. จพง. บัณฑิตและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)</p> <p>๙. จพง. สาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม)</p> <p>๑๐. นักพัฒนาชุมชน (ปก)</p> <p>๑๑. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (ว่างเต็ม)</p> <p>๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม)</p> <p>๑๓-๑๗. ครู คศ.๒ (๓)</p> <p>๑๘-๒๐. ครูผู้ช่วย (๓) (ว่าง)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๒๑. ผู้ช่วยนิติกร</p> <p>๒๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p> <p>๒๓-๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)</p> <p>๒๕-๒๙. ผู้ดูแลเด็ก (๕ อัตรา) ถ่ายโอน</p>	<p>สน. ปลัดเทศบาล กำหนดเพิ่ม</p>	<p>สน. ปลัดเทศบาล - ข้าราชการ ๒๐ คน - พนักงานจ้าง - จ้างตามภารกิจ ๘ คน - จ้างทั่วไป ๑๐ คน</p>	<p>เพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วย นิติกร</p>	<p>สน. ปลัดเทศบาล ๑. เนื่องจากสำนักปลัดเทศบาลติด บุญทัน มีความประสงค์ที่จะกำหนด ตำแหน่งผู้ช่วยนิติกรซึ่งเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ มาช่วยปฏิบัติงานด้าน กฎหมาย ซึ่งปัจจุบัน สำนักปลัดไม่มี พนักงานตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนิติ กร แต่ด้วยเทศบาลตำบลบุญทันมี ภารกิจที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีที่ สาธารณประโยชน์ในพื้นที่จำนวนมาก ซึ่งที่สาธารณะประโยชน์ในตำบล และ พื้นที่ติดกับส่วนราชการ ในทุกปีจึง มักเกิดปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ ประโยชน์ และมีการร้องเรียนอยู่ บ่อยครั้ง ปัญหาการขอใช้ที่สาธารณะ ประโยชน์ เพื่อนำมาจัดทำโครงการ ใน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้ง การ พิจารณาการวินิจฉัยปัญหาทาง กฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่าง ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับ เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวม ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อ</p>	<p>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) ๕.๑. พนักงานเทศบาล ๒๐ คน - ปฏิบัติงานจริง ๗ คน - ว่าง ๑๖ คน ๕.๒. ครู ๘ คน - ปฏิบัติงานจริง ๕ คน - ว่างครูผู้ช่วย ๓ คน ๕.๓ พงจ. จำนวน ๒๙ คน พจน.จ้างภารกิจ ๑๑ คน - ปฏิบัติจริง ๑๑ คน พจน.จ้างทั่วไป ๑๘ คน - ปฏิบัติจริง ๑๑ คน - ว่าง ๗ คน ๕.๔ ผู้ดูแลเด็ก พจน.จ้างภารกิจ ๕ คน - ปฏิบัติจริง ๕ คน พจน. จ้างทั่วไป ๓ คน - ปฏิบัติจริง ๑ คน (ถ่ายโอน) - ปฏิบัติจริง ๒ คน (จ้างเอง)</p>		

แบบสรุปรายชื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)
กรณีเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เขตภาคตำบลบุญทัน อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ กำหนดใหม่/ยุบ ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕-๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก		ชรก/พจนง.จ้างในสวน ราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕ ๖๖			
พนักงานจ้างทั่วไป 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 (ถ้าย้อน ๑)					เพื่อดำเนินการทางคดี ตรวจสอบพิจารณา การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน เทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ เพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านกฎหมาย โดยเฉพาะฯ จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร เพิ่ม	๕. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลตามมาตรา ๓๕ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๔-๖๖) ๕.๑ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท .คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๓ ๕.๒ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๗,๖๕๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๖ ๕.๓ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๑,๖๗๕,๕๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๖. นักบริหารงานคลัง (ผอ.คลัง ตำบล) (ว่าง) ๔๗. นักบริหารงานคลัง (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง ตำบล) ๔๘. นักวิชาการพัสดุ ปก.ชก. (ว่างเดิม) ๔๙. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (ว่างเดิม) ๕๐. หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ตำบล) ๕๑. นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก.ชก. (ว่างเดิม) ๕๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (ว่างเดิม) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๕๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๕๔-๕๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒) ๕๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				กองคลัง -ข้าราชการ ๒ คน -พนักงานจ้าง -จ้างตามภารกิจ ๕ คน -จ้างทั่วไป - คน		

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

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/ กำหนดใหม่/ยุบ ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ชরণ/พจน.จ้างในส่วน ราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕	๖๖			
<p>กองช่าง</p> <p>๕๔. ผู้อำนวยการกองช่าง (บพท.งานช่าง ต้น) (ว่าง)</p> <p>๕๕. บพท.บริหารงานช่าง (บพท. งานช่าง ต้น) (ว่าง)</p> <p>๖๐. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (ว่างเต็ม)</p> <p>๖๑. นายช่างโยธา ปง/ชง. (ว่างเต็ม)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๖๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>๖๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๖๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่างเต็ม)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๖๕. พนักงานขับรถกระเช้า (ว่าง)</p> <p>๖๖-๖๗. คนงานทั่วไป (๔ อัตราร) ว่าง ๓</p>				<p>กองช่าง</p> <p>- ข้าราชการ - คน</p> <p>- พนักงานจ้าง</p> <p>- จ้างตามภารกิจ ๒ คน</p> <p>- จ้างทั่วไป ๑ คน</p>			

ข้อพิจารณา ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคลากร ไม่เกิน ๔๐% และคณะกรรมการจัดทำแผนของท้องถิ่นพิจารณาเห็นชอบแล้ว
- เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
มติที่ประชุม

