



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ
เทศบาลตำบลบุญทัน
อำเภอสุพรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบุญทัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลบุญทัน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ 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 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณากำหนดตำแหน่งว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบุญทันแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง 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) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคน ไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม 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 สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของพนักงานเทศบาล เกิดประโยชน์เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบุญทัน ซึ่งมีนายกเทศบาลตำบลบุญทัน 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 บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาผลงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือ

ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 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 เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งบางประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณา กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบุญทัน

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบุญทัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้น พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 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 การสาธารณสุข ปลูกและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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 และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

ที่เกี่ยวของ ดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

- 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))

ที่เกี่ยวของ ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

- 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))

ที่เกี่ยวของ ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ที่เกี่ยวของ ดังนี้

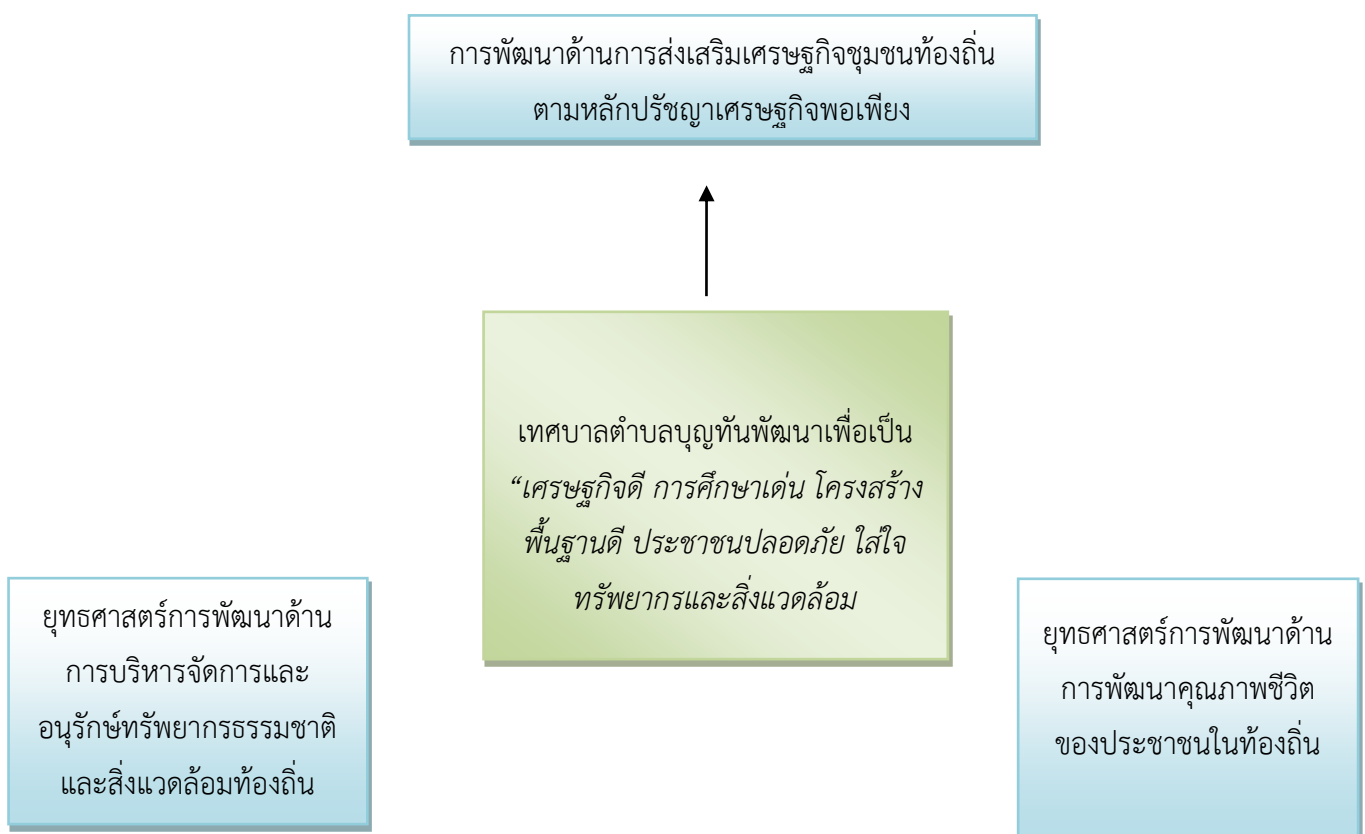
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- 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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))
- ๗.๖ ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ และไม่ 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 เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน 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 ไข่ไก่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. สภาพอากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดภัยธรรมชาติทำให้ผลผลิตเสียหาย
๒. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้ราคาสินค้าทางการเกษตรผันผวนตลอดเวลา
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากและจำกัด 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 ทำให้มีโอกาสนในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

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 และมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบ
ภาคีเครือข่าย

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการรวมกลุ่ม
๒. ความต้องการและความคิดเห็นของประชาชนมีสูงต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
๓. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และความไม่เข้าใจในสิทธิการ

แสดงความคิดเห็น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้กับตัวจังหวัดและหน่วยงานราชการที่สำคัญๆ ต่างๆ ง่ายต่อการประสานงาน
๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๓. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับมากขึ้น จากการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลและการจัดเก็บเองของ อบท.

๔. การเมืองในพื้นที่ไม่มีความขัดแย้ง ง่ายต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
 ๒. สถานะการทางการเมืองระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
 ๓. นโยบายของรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาของ อบท.
 ๔. การดำเนินกิจกรรม มีหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
- หักท้วงในการเบิกจ่าย ทำให้การดำเนินงานชะงักงัน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
 ๒. พื้นที่ที่เป็นที่ลาดเอียงสลับภูเขาทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติสำคัญๆ เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ภูหินลาดช่อฟ้า พิพิธภัณฑ์หอยหิน ๑๕๐ ล้านปี แหล่งขุดค้นพบฟอสซิลไดโนเสาร์
 ๓. มีแหล่งอาหารตามธรรมชาติ และสัตว์ป่าหายากควรแก่การอนุรักษ์
 ๔. ผู้นำชุมชน และประชาชนเริ่มตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติแล้ว
- สิ่งแวดล้อม โดยชุมชนได้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ได้รับความร่วมมือจากประชาชนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๒. บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าหายากใกล้สูญพันธุ์

โอกาส (Opportunity = O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ปัญหาภัยแล้ง และขาดแคลนแหล่งน้ำ แหล่งน้ำเกิดการตื้นเขิน
๒. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ประชาชนสนใจต่อการทำมาหากิน และเปื่อยดเบียนทรัพยากรธรรมชาติ

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 ทำให้เกิดโรคภัย
๒. ปัญหาโรคเรื้อรัง
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด และโรคระบาด

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสาธารณสุขมูลฐานในตำบลโดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพมูลฐาน 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 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. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.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. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ
ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า
ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้
จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้
สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญา
โทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท
ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี
บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก
ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ
ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้
หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ
อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน

ประชากร และภารกิจ

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลบุญทันได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลบุญทันมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนั้นจึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๑๐ 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 ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบุญทัน 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 รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน 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 และกิจการอื่นเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง กำหนด กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบุญทันจึงได้ดำเนินการขอปรับอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลบุญทัน เอกสารภาคผนวก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทัน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน 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 - งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการกู้ชีพฉุกเฉิน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

- งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการช่าง ๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	- งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานออกแบบสำรวจและก่อสร้าง - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการช่าง ๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนอัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอทด.สอบแข่งขัน
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอทด.สอบแข่งขัน
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	-	-	-	ร้องขอทด.สอบแข่งขัน
๑๓-๑๗	พนักงานครูเทศบาล ถ่ายโอน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๘-๒๐	ครูผู้ช่วย ถ่ายโอน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	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	-	-	-	ร้องขอทด. สอบแข่งขัน
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	-	-	-	ร้องขอทด. สอบแข่งขัน
๕๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	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	พนักงานขับรถกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา								ยุบ/ยกเลิก
๖๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา			+๑		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๖	พนักงานขับรถยกกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๗-๗๐	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔				ว่าง ๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบุญทัน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา 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 และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ

เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพ

ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปรุมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แบบของการในการฝึกอบรมของบุคลากร

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
โท				
สถานภาพ	☐ พนักงานเทศบาล/ พนักงานครู	☐ ลูกจ้างประจำ	☐ พนักงานจ้าง	

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 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบล บุญทัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
