

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

2567 - 2569

เทศบาลตำบลบุญหัน

อำเภอสุวรรณคุหา จังหวัดหนองบัวลำภู



## ประกาศเทศบาลตำบลบุญทัน

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ตามที่ เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้อง กับปริมาณงานและการกิจของเทศบาลตำบลบุญทัน ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบุญทัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๑๕ ของประกาศของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบุญทัน นั้น

เทศบาลตำบลบุญทัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิชิต เนยบุญเรือง)

นายกเทศบาลตำบลบุญทัน

## คำนำ

เทศบาลตำบลบุญทัน ได้มีการจัดทำแผนยังตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน เพื่อให้งานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.น.องบัวลำภู) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบุญทันให้เหมาะสมต่อไป

เทศบาลตำบลบุญทัน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบุญทัน เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกอัตราตำแหน่งที่ไม่จำเป็น และกำหนดอัตราตำแหน่งที่จำเป็นขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบุญทัน  
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	(๑)
๒. วัตถุประสงค์	(๒)
๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๔
๔. สภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชน	๕-๑๔
๕. การกิจอำนวยหน้าที่ของเทศบาล	๑๕
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัจจุบันและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖-๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๘.๑ โครงสร้าง	๑๖-๑๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๙-๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙-๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๔

## ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. บัญชีแสดงปริมาณงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรนี้จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากmany ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวนี้องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบุญทัน จะถือเป็นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลบุญทัน จึงจำเป็นต้อง จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณา กำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนระยะที่ภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลของของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล.อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบุญทันแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบลบุญทัน ที่ต้องการกำหนด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล.อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหารือการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผน งบประมาณ ในลักษณะแผนแบบสมมูล (Integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมี การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายงานและเคลื่อนยศ (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาน้ำที่ ข้ามขั้น คุณลักษณะ และกำลังคน ไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ข้ามขั้น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของพนักงานเทศบาล เกิด ประโยชน์เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญทัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบุญทัน และสภาพปัจจุบันในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบุญทัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรงบอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับปัจจัยและภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงบอัตรากำลังคงของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบุญทัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณบุคลากร พนักงานเทศบาล พนักงานครุ เทศบาลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรงบประมาณบุคลากรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครุ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสามสิบห้าของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ต้องการใช้เวลาในการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีการราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าธรรมเนียมอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเมื่อนภาคเอกชน นอกจานั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพัฒนากิจขององค์กรมาเขียนโดยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/ เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดตั้งองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำซ้อนมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมสมมานกันอย่างไร

๓.๖.๒ เรื่องการเกี่ยวนโยบาย กฎหมายฯ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกี่ยวนโยบายของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมซึ่งทดแทนตำแหน่งที่เกี่ยวนโยบายไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ

อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภทที่ร้าบอาชีวภาพมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งบางประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ด้วยประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบุญหัน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### สภาพปัญหา

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

###### ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างระบายน้ำ คสล. ให้ครอบทุกซอย
- ปรับปรุงถนนลุกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำสาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟครอบทุกซอย
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร
- ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบประปาประจำหมู่บ้าน

## ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

### สภาพปัจจุบัน

- ประชาชนขาดแหล่งจ้างงาน่ายสินค้าทางการเกษตร และสินค้าแปรรูป เช่น ลานค้า ชุมชน ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP เป็นต้น
- สินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- การขาดเงินทุน ความเชี่ยวชาญและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพ
- แหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล ขาดงบประมาณในการก่อสร้าง ปรับปรุง เพิ่มเติมแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ
- ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

### ความต้องการของประชาชน

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

## ๔.๓ ด้านสังคม

### สภาพปัจจุบัน

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสคนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรในจุดเสี่ยงยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

### ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- สร้างจิตสำนึกรักประเทศในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม
- ลงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

## ๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

### สภาพปัจจุบัน

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบล

#### ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนา ๕ ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนา ๕ ปี ให้มากขึ้น

### ๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

#### สภาพปัญหา

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

#### สภาพปัญหา

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาด

#### ความต้องการของประชาชน

- จัดอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน ป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- จัดให้มีการบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่างๆ
- จัดโครงการอบรม และออกกำลังกายในชุมชน

### ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ต้องโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- ส่งเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน

- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อยากรุนแรง
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

### 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 ลำห้วยโซ่ ลำห้วยคานาน ลำห้วยไช ลำห้วยโมง ลำห้วยบุญทัน มีอ่างเก็บน้ำลำห้วยโซ่ (อ่างเก็บน้ำตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ) อ่างเก็บน้ำห้วยไช อ่างเก็บน้ำคลองเจริญ และอ่างเก็บน้ำวัดปavaซึ่ง

### ๑.๔ สภาพภูมิอากาศ

สภาพโดยทั่วไปจดอยู่ในภูมิอากาศเย็นสบาย อากาศจะร้อนจัดประมาณ ๒ เดือน (มีนาคม – เมษายน) เนื่องจากพื้นที่มีภูเขาล้อมรอบ คือเทือกเขาภูชางน้อย – ภูชางใหญ่ อากาศจะหนาวเย็นสบาย ในช่วงเดือน พฤษภาคม – กุมภาพันธ์ ฤดูฝนจะเริ่มเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม

### ๑.๕ จำนวนหมู่บ้าน

ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลบุญทัน มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านบุญทัน	นายสมควร ทองเชติ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑
หมู่ที่ ๒ บ้านบุญทัน	นายสุขพล คงจะปี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒
หมู่ที่ ๓ บ้านน้ำโมง	นายสมพงษ์ แสงพรชัย	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓
หมู่ที่ ๔ บ้านแสงอรุณ	นายตุ่ม คำพรอมมี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔
หมู่ที่ ๕ บ้านคลองเจริญ	นางผลพิศ ดาธรรมรัม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕
หมู่ที่ ๖ บ้านคลองเจริญ	นายบุญจันทร์ ตามจันทร์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖
หมู่ที่ ๗ บ้านโคงกพัฒนา	นายคำลึงห์ แฟรงส์พล	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๗
หมู่ที่ ๘ บ้านโคงกสากลิกา	นายอุทัย พุทธโก	กำนันตำบลบุญทัน
หมู่ที่ ๙ บ้านสร้างแก้ว	นายครรชิต ศรีอุดร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙

### ๑.๖ ประชากร

- ประชากร ชาย จำนวน ๓,๐๖๔ คน หญิง จำนวน ๓,๐๓๕ คน รวมทั้งสิ้น ๖,๑๐๙ คน

เขต ๑	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	๑๙๑	๑๙๔	๓๘๕
หมู่ที่ ๒	๒๕๗	๒๕๘	๕๑๖
หมู่ที่ ๓	๒๗๐	๒๕๖	๕๑๖
หมู่ที่ ๔	๓๖๐	๓๘๐	๗๔๐
หมู่ที่ ๕	๔๑๐	๔๓๓	๘๔๓
รวม	๑,๔๘๘	๑,๔๘๗	๒,๙๗๕

เขต ๒	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๖	๓๑๗	๓๔๒	๖๖๙
หมู่ที่ ๗	๖๑๓	๕๕๖	๑๑๖๙
หมู่ที่ ๘	๒๘๓	๒๘๕	๕๖๘
หมู่ที่ ๙	๓๔๗	๓๕๖	๗๐๓
รวม	๓,๐๖๙	๓,๐๓๕	๖,๑๐๔

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ อาชีพ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาชีพรับจ้าง ค้าขาย และอาชีพอื่นๆ ตามลำดับดังนี้

๔.๑.๑ อาชีพเกษตรกรรม	จำนวน ๑,๒๓๓ ครัวเรือน
๔.๑.๒ อาชีพรับจ้าง	จำนวน ๑๐๐ ครัวเรือน
๔.๑.๓ อาชีพค้าขาย	จำนวน ๙๐ ครัวเรือน
๔.๑.๔ อาชีพเลี้ยงสัตว์	จำนวน ๖๐ ครัวเรือน
๔.๑.๕ ประกอบอาชีพมากกว่า ๑ อาชีพ	จำนวน ๑,๐๖๐ ครัวเรือน

#### ๔.๒ โรงงาน ร้านค้า วิสาหกิจ กลุ่ม องค์กร ด้านเศรษฐกิจในเขตเทศบาลตำบลบุญทัน ได้แก่

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

#### ๕. ด้านสาธารณสุข (สถานีอนามัย/ศูนย์บริการสาธารณสุข/โรงพยาบาล)

ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันมีศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน ดังนี้

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

### ๕.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมยามตำราจ ๑ แห่ง
- รถน้ำอเนกประสงค์/รถดับเพลิง ๑ คัน
- รถกราะเข้าสำหรับซ่อมไฟฟ้า ๑ คัน
- รถยนต์กู้ชีพ ๑ คัน
- ศูนย์กู้ชีพสำรองบุญทัน ๑ แห่ง

### ๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ในเขตเทศบาลตำบลบุญทันศูนย์บริการการการศึกษาและสถานศึกษา ๘ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์/สถานศึกษา	ประเภท	สังกัด	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู/ผู้ดูแล
๑	ศพด.วัดศิริทรงธรรม	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๔๒	๕
๒	ศพด.วัดสันติธรรม	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๒๕	๔
๓	ศพด.โคงกสาริกา	ศูนย์พัฒนาเด็ก	ทต.บุญทัน	๓๗	๓
๔	ร.ร.บ้านบุญทัน	ประถมศึกษา	สพป.นภ. เขต ๒	๑๓๙	๘
๕	ร.ร.บ้านคลองเจริญ	ประถมศึกษา	สพป.นภ. เขต ๒	๑๓๓	๑๔
๖	ร.ร.บ้านโคงกสาริกา	ประถมศึกษา	สพป.นภ. เขต ๒	๒๓๙	๑๔
๗	ร.ร.ภูชน์ใหญ่วิทยาคม	มัธยมศึกษา	สพม. เขต ๑๙	๑๖๐	๑๓
๘	ศูนย์บริการศึกษานอกระบบ	กศน.	กระทรวงศึกษาฯ	๔๐	๑

### ๖.๒ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

ปัจุบันในเขตพื้นที่เทศบาลมีวัดหรือที่พำนักสงฆ์ จำนวน ๑๓ แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อรัฐ	สถานที่ตั้ง
๑	สำนักสงฆ์วัดป่าภูชา	บ้านน้ำโน้ม หมู่ที่ ๓ ตำบลบุญทัน
๒	วัดป่าบ้านน้ำโน้ม (ปูสาย)	บ้านน้ำโน้ม หมู่ที่ ๓ ตำบลบุญทัน
๓	วัดแสงอรุณพรหมวิหารสามัคคี	บ้านแสงอรุณ หมู่ที่ ๔ ตำบลบุญทัน
๔	วัดสันติธรรมพัฒนา	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕ ตำบลบุญทัน
๕	สำนักสงฆ์ภูมิค่า	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕ ตำบลบุญทัน
๖	วัดคลองเจริญธรรมการวاس	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน
๗	สำนักสงฆ์แสงธรรมาราม(ภูส่องดาว)	บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุญทัน
๘	วัดศิลาราชสมบัติ	บ้านโคงกสาริกา พัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลบุญทัน
๙	วัดป่าแกะแก้วภูชา	บ้านโคงกสาริกา พัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลบุญทัน
๑๐	วัดศรีธรรมมิการวัส	บ้านโคงกสาริกา หมู่ที่ ๘ ตำบลบุญทัน
๑๑	สำนักสงฆ์ภูพ้อง	บ้านโคงกสาริกา หมู่ที่ ๘ ตำบลบุญทัน
๑๒	วัดศิริทรงธรรม	บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙ ตำบลบุญทัน
๑๓	สำนักสงค์บ้านสระแก้ว	บ้านสระแก้ว หมู่ที่ ๙ ตำบลบุญทัน

ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบุญหันส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ยึดชนบธรรมเนียมประเพณีแบบอีสานดั้งเดิมอยู่ คือ อิตสิบสอง คงสิบสี่ วัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญและถือปฏิบัติให้เห็นเด่นชัดได้แก่

(๑) ประเพณีการทำบุญทอดกฐิน ชาวบ้านในชุมชนจะร่วมกันจัดทำขันหลังออกพรรษาแล้วเพื่อถวายเครื่องกฐินให้แก่รักษาการบุญข้าวจี จัดทำหลังฤดูเก็บเกี่ยวแล้วเสร็จ ประมาณเดือนสาม หรือช่วงเดือนกุมภาพันธ์

(๒) ประเพณีบุญข้าวจี จัดทำหลังฤดูเก็บเกี่ยวแล้วเสร็จ ประมาณเดือนสาม หรือช่วงเดือนกุมภาพันธ์

(๓) ประเพณีบุญมหาชาติ หรือภาษาถิ่นเรียกว่าบุญพระเวช จัดทำเดือนสี่ หรือช่วงเดือนมีนาคม

(๔) ประเพณีสงกรานต์หรือวันขึ้นปีใหม่ของไทย จัดทำเดือนห้า หรือเดือนเมษายน

(๕) ประเพณีบุญบึงไฟ เป็นการบูชาองค์เทวดาหรือองเทพสิ่งศักดิ์สิทธิ์และสร้างขวัญกำลังใจแก่ชาวนา ชาวไร่ก่อนเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูก จัดทำในเดือนหก หรือเดือนมิถุนายน

(๖) ประเพณีวันเข้าพรรษา จะมีการถวายเทียนพรรษาทุกวัดในเขตเทศบาลตำบลบุญหัน

(๗) ประเพณีวันออกพรรษา จะมีการทำบุญตักบาตรเทโว

(๘) ประเพณีลอยกระทง จะมีการลอยกระทงและทำพิธีบูชาและขอให้พระแม่คงคา ซึ่งบางปีก็จะมีการจัดงานประกวดนางนพมาศ จัดทำในเดือนสิบสองหรือช่วงเดือนพฤษภาคมฯ

(๙) ประเพณีทำบุญตักบาตรในวันขึ้นปีใหม่ ซึ่งประชาชนจะร่วมกันทั้งตำบลและหมู่บ้านไว้เป็นจัดทุกวัดที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลบุญหัน

## ๗ การบริการขั้นพื้นฐาน

### ๗.๑ การคมนาคม

- ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในเขตเทศบาล ๑ สาย

- ถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านมี ๔๕ สาย ดังนี้

- |                               |       |
|-------------------------------|-------|
| (๑) บ้านบุญหัน หมู่ที่ ๑      | ๔ สาย |
| (๒) บ้านบุญหัน หมู่ที่ ๒      | ๓ สาย |
| (๓) บ้านสำโรง หมู่ที่ ๓       | ๓ สาย |
| (๔) บ้านแสงอรุณ หมู่ที่ ๔     | ๓ สาย |
| (๕) บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๕   | ๕ สาย |
| (๖) บ้านคลองเจริญ หมู่ที่ ๖   | ๖ สาย |
| (๗) บ้านโคกแกนพัฒนา หมู่ที่ ๗ | ๘ สาย |
| (๘) บ้านโคกสะอาดิกา หมู่ที่ ๘ | ๖ สาย |
| (๙) บ้านสาระแก้ว หมู่ที่ ๙    | ๗ สาย |

- ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร ๕๐ สาย

### ๗.๒ การโทรศัพท์

ที่ทำการไปรษณีย์ ๑ แห่ง (ที่ทำการอนุญาตออกชน)

### ๗.๓ การไฟฟ้า

ไฟฟ้าแสงสว่างในครัวเรือน จำนวน ๙ หมู่บ้าน ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๑,๘๑๖ ครัวเรือน ที่ไม่มีไฟฟ้าใช้เป็นครัวเรือนที่ขยายที่อยู่อาศัยออกจากชุมชนดังเดิมไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณณะ ๑๙๙ จุด

### ๗.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย ที่สำคัญๆได้แก่ ลำห้วยคานาน ลำห้วยไช ลำห้วยโซ่ ลำห้วยโนง ลำห้วยบุญทันและลำห้วยอื่นๆ

### ๗.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

อ่างเก็บน้ำ ๔ แห่ง ได้แก่ อ่างเก็บน้ำห้วยโซ่ อ่างเก็บน้ำห้วยไช อ่างเก็บน้ำคลองเจริญ และ อ่างเก็บน้ำวัดป่าภูเขม

### ๗.๖ ศักยภาพของชุมชน

#### ๘.๑ การรวมกลุ่มของประชาชนที่มีการรวมกลุ่มและดำเนินการเป็นปัจจุบัน

- |   |         |
|---|---------|
| ๑) กองทุนสวัสดิการชุมชน                     | ๑ กลุ่ม |
| ๒) กลุ่มปลูกพืชและผักปลอดสารพิษ             | ๑ กลุ่ม |
| ๓) กลุ่มอาสาสมัครปิดทองหลังพระ              | ๑ กลุ่ม |
| ๔) กลุ่มจิตอาสาจัดดอกไม้                    | ๑ กลุ่ม |
| ๕) กลุ่มทำแม่กวาด หมู่ที่ ๑                 | ๑ กลุ่ม |
| ๖) กลุ่มผลิตภัณฑ์จากใบตอง หมู่ที่ ๓         | ๑ กลุ่ม |
| ๗) กลุ่มทอผ้ากีกระตุก หมู่ที่ ๕             | ๑ กลุ่ม |
| ๘) ร้านค้าประชารัฐ หมู่ที่ ๖                | ๑ กลุ่ม |
| ๙) กลุ่มเสือสีไฟ หมู่ที่ ๗                  | ๑ กลุ่ม |
| ๑๐) กลุ่มแปรรูปจากกระบวนการไม้ไผ่ หมู่ที่ ๘ | ๑ กลุ่ม |
| ๑๑) กลุ่มอนุรักษ์สันชาง หมู่ที่ ๙           | ๑ กลุ่ม |

### ๗.๗ มูลชนจัดตั้ง

- |                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| ๑. สมาชิก อปพร.                       | ๑๔๐ คน |
| ๒. ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรกู้ซื้อภัย   | ๒๔ คน  |
| ๓. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสำรวจบ้าน | ๕๐ คน  |

### ๗.๘ ศักยภาพของประเทศ

#### จุดเด่นของพื้นที่

๑) พื้นที่ของเทศบาลตำบลบุญทันมีพื้นที่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน มีอ่างเก็บน้ำ และมีทิวทัศน์ที่สวยงาม และมีแหล่งประวัติศาสตร์คือ เขากูชางใหญ่ 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 งูจง芳 เสือป่า พังพอน กบภูเขา ปูหิน และอื่นๆ ที่สามารถอนุรักษ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้

## ๔. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (วิสัยทัศน์)

“เศรษฐกิจดี การศึกษาเด่น โครงสร้างพื้นฐานดี

ประชาชนปลอดภัย ใส่ใจทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียง

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
๔. พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๑. พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
๒. แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
๓. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัย

๔. ส่งเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมพุทธศาสนา
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประยุทธ์ชาวบ้าน
๓. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและงานบุญประเพณีและวันสำคัญต่างๆ

## ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคม (ถนนลูกรัง คอนกรีต ลาดยาง ระบายน้ำ ท่ออดเหลี่ยม)
  ๒. การพัฒนาการบริการประปา
  ๓. การพัฒนาด้านไฟฟ้า
  ๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข (เมรุ ศาลาประชาคม ห้องน้ำสาธารณะฯ )

## ยุทธศาสตร์ ท ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการบริการสาธารณะ

๑. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาล
  ๒. การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
  ๓. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณูปโภค
  ๔. การประยุกต์ใช้ออนุญาโตตุลาการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง

#### ๕. ภารกิจ อำนวยหน้าที่ของเทศบาลตำบลบลูชูน

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลบุญทัน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทันจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบุญทัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระบบที่ปรับเปลี่ยน ตามความต้องการของชุมชน ที่จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อพัฒนาในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙

#### ๕.๑ การวิเคราะห์การกิจกรรมงานหน้าที่ของเทศบาลตำบล

เทศบาลมีการกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ.๒๕๖๒ ได้กำหนด อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลໄว เป็น ๒ ส่วนประกอบด้วย มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๑.) อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดจำนวนหน้าที่ที่เทศบาลต่ำบลต้องทำ ได้แก่

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๓) ให้มีคณะกรรมการพัฒนาการและทาง

(๓) รัฐธรรมนูญของบุหรี่ทางเดินและท่อระบายน้ำทึบ กำจัดผลอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้แก่ครรภ์ในในการตั้งแต่พิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาเรียน

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๕) นำงงศ์ศิลปะ จังหวัดเชียงใหม่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมคุณค่าอันดีของท้องถิ่น

(๕) พื้นที่ที่ถูกต้องเทียบกับหมายเหตุในหน้าที่ของเทศบาล

๒. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลอาจจัดกิจกรรมใดๆ ในเขตเทศบาล ได้แก่

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงเรียนสัตร์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุขาและภายนอกสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำนาหินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างด้วยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

๓. และหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบบริการสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและการเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- (๑๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและมาบณฑสถาน
- (๑๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสถานที่อื่นๆ
- (๒๐) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒๑) การผังเมือง
- (๒๒) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๔) การควบคุมอาคาร
- (๒๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการบังคับและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒๗) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

#### ๕.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบุญทัน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

###### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

###### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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

###### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนี้เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอกใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยี ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๓-๒๕๘๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) เทคโนโลยี บุญทันนโยบายรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร และสภาพปัจจัยภายในพื้นที่เทคโนโลยี บุญทัน โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทคโนโลยี บุญทัน

การวิเคราะห์สภาพปัจจัยของพื้นที่เทคโนโลยี บุญทัน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการส่งเสริมศิริค้าทางการเกษตร  
จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การคมนาคมขนส่งทางการเกษตรไม่สะดวก พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงภูเขา

๒. ไม่มีสถานที่จัดการขยายมูลฝอยและระบบน้ำเสีย

๓. ขาดผลผลิตทางการเกษตรต่ำ

๔. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีน้อย ไม่ท่วงกับพื้นที่  
โอกาส (Opportunity = O)

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณูปโภค เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ห้องถิ่นนำงบประมาณรายจ่ายไปพัฒนาห้องที่ได้อย่างเต็มที่

๒. การเจริญเติบโตและการส่งเสริมการท่องเที่ยวของหน่วยงานระดับจังหวัดที่ให้การสนับสนุนกับทางท้องถิ่น

๓. ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามายึด主导ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ส่วนของหน่วยงานของรัฐ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า

๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว  
๓. การประกอบอาชีพ และผลผลิตของกลุ่มอาชีพต่างๆ  
๔. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนสินค้าทางการเกษตร และส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพต่างๆ

อุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ ที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน  
๒. ประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มทางอาชีพ  
๓. งบประมาณในการส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ ต้องรอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว  
๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนทั้งในด้านการทำท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมทางการเกษตร เช่น โรงงานรับซื้อน้ำยางพารา โรงงานรับซื้อมันสำปะหลัง และฟาร์ม พี ซี แรนซ์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. สภาพอากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดภัยธรรมชาติทำให้ผลผลิตเสียหาย  
๒. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้ราคาน้ำยางพารา ฟาร์มน้ำยางพารา ตกต่ำ<sup>1</sup>  
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อยข้างมากและจำกัด ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน  
๔. เขตพื้นที่บางเป็นพื้นที่ทับซ้อนกับ อบต. อื่น ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๓. ด้านสังคม

อุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง

๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือกันของ บ้าน วัด โรงเรียน และ อบต

๓. การดำเนินการตามนโยบายป้องกันยาเสพติดของหน่วยงานภาครัฐ

๔. อบต. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่าง ๆ ประจำปี

๕. การบริการด้านการส่งเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV

อุดอ่อน (Weakness = W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง

๒. ปัญหาหนี้สิน หนี้นอกระบบ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ยาก

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อยและมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด

๔. ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. การแก้ไขปัญหาเป็นการแก้ไขเฉพาะหน้า ไม่มีแนวทางที่ยั่งยืน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นแนวทางการพัฒนาหลักของจังหวัด ทำให้มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมในตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้าน และตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัฒนธรรม แหล่งเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้าแทนที่ประเทศเดิมของห้องถูนและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

**๔. ด้านการเมือง การบริหาร**

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. เป็นพื้นที่ประชาริบัติไทย เพราะคนรุ่นหลังเคยเป็นผู้ร่วมพัฒนาชาติไทย และได้ส่งต่ออุดมการณ์แก่คนรุ่นปัจจุบัน แนวแนวคิดแนวทางประชาธิรัฐ

๒. ผู้บริหารห้องถูนกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๓. มีแผนพัฒนาห้องถูนที่ชัดเจน

๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งทำให้สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน

๕. มีกลุ่ม องค์กร หน่วยงานราชการที่เข้มแข็ง และมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาคีเครือข่าย

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการรวมกลุ่ม

๒. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

๓. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาห้องถูน และความไม่เข้าใจในสิทธิการแสดงความคิดเห็น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ใกล้กับตัวจังหวัดและหน่วยงานราชการที่สำคัญ ต่างๆ ง่ายต่อการประสานงาน

๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารจัดการ

๓. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับมากขึ้น จากการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล และการจัดเก็บเงินของ อปท.

๔. การเมืองในพื้นที่ไม่มีความขัดแย้ง ง่ายต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๒. สภาวะทางการเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการพัฒนาห้องถูน

๓. นโยบายของรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาของ อปท.

๔. การดำเนินกิจกรรม มีหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทักษะในการเบิกจ่าย ทำให้การดำเนินงานชัดเจน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที่

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงสัมภูเขาทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติสำคัญ เช่น แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ภูทินลาดซื่อฟ้า พิพิธภัณฑ์หอยทิน ๑๕๐ ล้านปี แหล่งขุดค้นพบ พลัง磁ไดโนเสาร์

๓. มีแหล่งอาหารตามธรรมชาติ และสัตว์ป่าหายากควรแก่การอนุรักษ์

๔. ผู้นำชุมชน และประชาชนเริ่มตระหนักรถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เด็กสิ่งแวดล้อม โดยชุมชนได้รับเงินจากทรัพยากรเหล่านี้

##### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ในการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ได้รับความร่วมมือจากประชาชนไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแล สิ่งแวดล้อม

๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากพื้นที่ป่าและสัตว์ป่าหายากใกล้สูญพันธุ์

##### โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ประเทศ และจังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อทดแทนป่าเสื่อมโทรม และการปลูกหญ้า แฟกเป็นแนวกันดินอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการบริหารจัดการขยาย และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะมูลฝอย ในครัวเรือน มีระบบการจัดเก็บขยะที่ได้มาตรฐาน

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ปัญหาภัยแล้ง และขาดแคลนแหล่งน้ำ แหล่งน้ำเกิดการตื้นเขิน

๒. สถานะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ประชาชนสนใจต่อการทำมาหากิน และ เบียดเบี้ยนทรัพยากรธรรมชาติ

#### ๖. ด้านสาธารณสุข

##### จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. อปท.จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การ ตรวจสุขภาพ ของจาก อสม. กิจกรรมการออกกำลังกายในชุมชน

๓. มีหน่วยรักษาภูมิภาคในประจำตำบล และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำบล

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. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสาธารณสุขมูลฐาน 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. อบต.จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมอันดึงดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีต่างๆ ประจำปี
๔. ห้องถิ่นมีเอกลักษณ์ทางภูมิศาสตร์ ง่ายต่อการส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น

#### จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อยลง
๒. ปัญหานักเรียนลดลงเนื่องจากค่านิยมการเรียนกับภาคเอกชน
๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย และมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด

#### โอกาส (Opportunity = O)

๑. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลเด็กปฐมวัยในตำบล
๒. รัฐบาลมีนโยบายการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินการมีค่าใช้จ่ายสูง ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการดำเนินงานล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย โดยเฉพาะการส่งเสริม สนับสนุนประเทศไทยท้องถิ่น

๒. กระแสสัมมาร์ตโฟนและวัตถุนิยม และเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น แทนที่จะเป็นเครื่องเดิมของห้องถิ่นและวิถีชุมชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ และไม่มีคนรุ่นหลังสืบทอดสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบุญทัน (ระดับตัวบุคลากร)

##### จุดแข็ง S

๑. มีภูมิปัญญาในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๔๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้ใหญ่ใจกว้าง ผู้ช่วยทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบด้วยความใส่ใจ
๔. มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

##### จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

##### โอกาส O

๑. มีความใจดีคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุปกรณ์ติดต่อเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน

##### ข้อจำกัด T

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

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของเทศบาลตำบลบุญทัน (ระดับองค์กร)

##### จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักภักดีต่องาน
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

##### จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

## โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ที่
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สึกพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

## ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปกรณ์และกลุ่มพรrocพวงจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบฏปฏิพนอง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

## **สรุปรวมผลการวิเคราะห์คักยภาพ (SWOT Analysis)**

จากการวิเคราะห์คักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลบุญทันได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคของมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลบุญทันมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มายังที่นี่ได้ แต่ยังขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนี้จึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามายังที่นี่มากที่สุด

๒. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง ๑๐ ชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบุญทันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมครัวสันบสนุนจัดทำแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดผู้ค้าเพื่อมารับซื้อผลิตผลทางการเกษตร

๔. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๖. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลบุญทัน การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๗. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสามัคคีในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

๙. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่าง ๆ

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกจากนี้จากการทำการเกษตร

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบุญทัน มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้  
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. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการอบตราชำลัง

เทศบาลตำบลบุญทันกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
- ฝ่ายอำนวยการ
  ๑. งานบริหารงานทั่วไป
  ๒. งานนิติการ
  ๓. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
  ๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  ๕. งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
  ๖. งานส่งเสริมการเกษตร
  ๗. งานประชาสัมพันธ์
- ฝ่ายปกครอง
  ๑. งานแผนและงบประมาณ
  ๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  ๓. งานการเจ้าหน้าที่
  ๔. งานธุรการ
  ๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  ๖. งานบริการกู้ซึพญาณเณ
  ๗. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๒. กองคลัง

### - ฝ่ายบริหารงานคลัง

๑. งานบริหารงานคลัง

๒. งานการเงินและบัญชี

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๔. งานบริหารงานทั่วไป

### - ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. งานพัฒนารายได้

๒. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

## ๓. กองซ่อม

### - ฝ่ายบริหารงานซ่อม

๑. งานออกแบบสำราญและก่อสร้าง

๒. งานบริหารทั่วไป

๓. งานสาธารณูปโภค

๔. งานธุรการซ่อม

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๖ อัตรา พนักงานเทศบาล ๒๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๖๖ อัตรา ซึ่งได้จัดทำกรอบอัตรากำลังตามมาตรฐานกำหนดสายงานซึ่งได้แบ่งเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่งบริหารห้องถิน (กลาง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ประเภทตำแหน่งอำนวยการห้องถิน (ระดับต้น)	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๓. ประเภทตำแหน่งวิชาการ	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๔. ประเภทตำแหน่งทั่วไป	จำนวน	๖	ตำแหน่ง

แต่เนื่องจากมีหนังสือจากจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ นก ๐๐๒๓.๒/๕๓๙ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่องประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบให้มีประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง กำหนด กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบุญทันจึงได้ดำเนินการขอปรับอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลบุญทัน เอกสารภาคผนวก

## ๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลบุญทัน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๙.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบุญทัน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเบรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> </li> <li>๑.๒ ฝ่ายปกครอง           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> </li> </ul>	<b>๑. สำนักงานปลัด</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> </li> <li>๑.๒ ฝ่ายปกครอง           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> </li> </ul>	
<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานคลัง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> </li> <li>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาครີและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> </li> </ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานคลัง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul> </li> <li>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้           <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาครີและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> </li> </ul>	

๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
- งานออกแบบสำราญและก่อสร้าง - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค <ol style="list-style-type: none"><li>๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</li></ol>	- งานออกแบบสำราญและก่อสร้าง - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค <ol style="list-style-type: none"><li>๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</li></ol>	

#### ๕.๙ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

#### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

#### เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนอัตรากิจที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
	สำนักงานปลัด (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๘	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๑	จพง.สาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒	ผู้ช่วยนิตigr	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	พนักงานขับรถยก	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๑๗	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก(งานประจํารถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๑๙	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑	
๒๑	คณาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑	

	กองคลัง (๐๔)									
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับปั๊บต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ร้อยชุม กสศ. สอบแข่งขัน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานรัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>										
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับปั๊บต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	นักจัดการงานช่าง ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>										
๔๐	พน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (ขับรถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๑	คณานิพัทธ์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-	ว่าง ๓
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)</u>										
<u>ศพด.วัดศรีธรรมรรร</u>										
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	+๑	ร้อยดีสร้างบ จากกรม ส่งเสริม
๔๓	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
<u>ศพด.วัดล้านติธรรมพัฒนา</u>										
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	+๑	ร้อยดีสร้างบ จากกรม ส่งเสริม
๔๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศพด.บ้านโภคนกสารีกา</b>									
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	รหัสสรงบ จากนน สุมเริ่ม
๕๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน (ร่างเดิม)
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจากเงิน รายเดือน (ร่างเดิม)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>									
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
<b>รวม</b>		๖๖	๖๔	๖๔	๖๔	+๓	+๓	+๓	

ក្រសួងពេទ្យ និងក្រសួងពេទ្យ និងក្រសួងពេទ្យ



卷之三

جَنَاحَةٍ مُّلْكِيَّةٍ وَمُؤْمِنَةٍ بِالْمُسْلِمِينَ وَمُؤْمِنَةٍ بِالْمُسْلِمِينَ

وَمِنْهُمْ مَنْ يَعْمَلُ مُحْسِناتٍ لَا يُرَدِّنُونَ إِنَّمَا يَرَى مَا فِي الْأَرْضِ

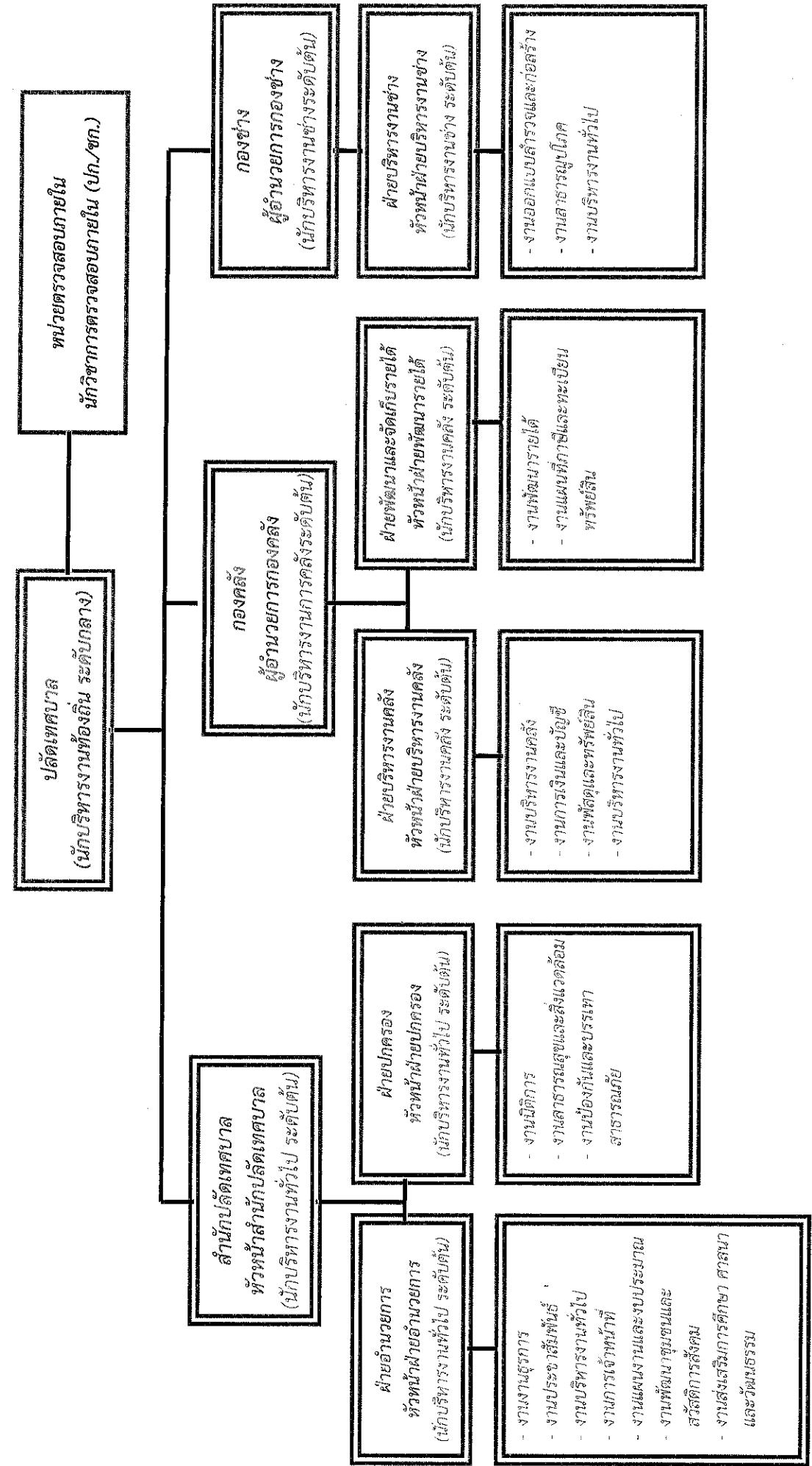
مکانیزم این اتفاق را می‌توان با توجه به این دو نظریه بررسی کرد.

“**ဘယ်မှန်များ** မြတ်ဆုံးပေါ်လိုက်မှုများ မရှိခဲ့ဘူး။

၁၃၂၁ အေမာင်မြန်မာ ပိုမိုမှတ်ဆေးခဲ့သူများ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမြတ်ဆုံး အကြောင်း ဖြစ်ပါသည်။

# ແຜນດູນໂຄຮງສຕ້ງຮຽນການແບ່ງສ່ວນຮຽນການຕາມແພດອ່ານຸຍາກົດ

ໄຊຮຽນຮັບຮັດ ແກ້ວຂະໜາດ ປະເທດລາວ ປະເທດປະເທດ



## โครงการบริการทางด้านกสิกรอย่างคุ้มครอง

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับบุคคล) (๑) (ว่าจ้าง)

ทั่วหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับบุคคล) (๑)

(๓) ผู้ใดไม่ได้รับอนุญาตจากนายกฯ ก็ห้ามนำสิ่งของดังนี้เข้ามาในประเทศไทย

<b>งานศูนย์การค้า</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแบบประเมินคุณภาพ นสบ/ชง. (๑)</li> <li>- ผู้ดูแลพัฒนาธุรกิจ (ผู้ดูแล) (๑)</li> </ul>	<b>งานการเงินและภาษี</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ดูแลพัฒนาธุรกิจ (ผู้ดูแล) (๑)</li> <li>- ผู้ดูแลพัฒนาธุรกิจ (ผู้ดูแล) (๑)</li> </ul>
<b>งานบริการด้านอาชญากรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ดูแลอาชญากรรม บก.ช. (๑)</li> <li>- ผู้ดูแลอาชญากรรม บก.ส. (๑)</li> </ul>	<b>งานบริการด้านอาชญากรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ดูแลอาชญากรรม บก.ช. (๑)</li> <li>- ผู้ดูแลอาชญากรรม บก.ส. (๑)</li> </ul>

๔๘๙ សំណងជើងការគិតិថាម មានសារពន្លេរវាងអ្នកប្រជាធិបតេយ្យ - លោកវិទ្យាការគិតិថាម លោក/ស្រី. (១) ភាគ ៣. ការប្រជាធិបតេយ្យ

៤៨០ ក្រសួងពេទ្យ និងក្រសួងពេទ្យ (១) ក្រសួងពេទ្យ

- ພະ. ໄຕິການ (ຄວາມງານ) (၁)

งานประชุมงานแผนและงบประมาณ  
นักวิเคราะห์ที่ปรึกษาและผู้ดูแล!  
บก.(๑)

— १८५२। (३) नृपति विजयनाथ द्वारा लिखी गई एक अद्याधिकारी की अवधारणा के बारे में विवरण है।

**ภาระหนี้ทางการเงินต่างประเทศ**

- พัฒนาชีวิตร่องรอยยั่งยืน (ท่าอากาศยาน) (๑)
- ศูนย์ผลิตเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องบิน (ท่าอากาศยาน) (๑)
- ศูนย์จัดการห้องแม่ข่าย (ท่าอากาศยาน) (๑)
- ศูนย์จัดการห้องแม่ข่าย (ท่าอากาศยาน) (๑)
- ศูนย์จัดการห้องแม่ข่าย (ท่าอากาศยาน) (๑)

**ภาระหนี้ทางการเมืองและสังคม**

- ให้ทุกคนมีความเชื่อมั่น ปลูกชาติ (๑) ว่า ประเทศไทยจะดีขึ้น
- ผู้นำประเทศที่ดี ใจดี ใจดี (๑) ว่า ประเทศไทยจะดีขึ้น
- ศูนย์บริการสังคม (ท่าอากาศยาน) (๑)
- ศูนย์บริการสังคม (ท่าอากาศยาน) (๑)
- ศูนย์บริการสังคม (ท่าอากาศยาน) (๑)

- ແນ້ນງານຕັບປະເສົາ (ກົງ  
ກົງ (၈))

บริหารห้องเรียน	อั่วน้ำยาการซื้อคืน	ศูนย์ทดสอบคุณภาพของอาหารสำเร็จที่มีใบประกาศอนุญาต					วิชาการ					ทั่วไป			ผู้เชี่ยวชาญ ฝีมือ	ศูนย์รวม คุณวุฒิ	ทักษะ	พัฒนาชีวิต			
		สูง	กลาง	ต่ำ	ลง	ลด	คง	เพิ่ม	ลด	คง	เพิ่ม	ลด	คง	เพิ่ม	ลด	คง					
-	-	-	-	-	-	-	๖	๗	๘	๙	๑๐	-	-	-	-	๓	-	-	๔	๓	๔
-	-	-	-	-	-	-	๖	๗	๘	๙	๑๐	-	-	-	-	๓	-	-	๔	๓	๔

## โครงการบริหารงานบุคคล

### ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานบุคคล ระดับต้น) (๑)

#### หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานบุคคล ระดับต้น) (๑) (ว่า)

#### หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานบุคคล ระดับต้น) (๑) (ว่า)

##### งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ป.ก./ซ.ก. (๑) ว่าง
- เจ้าหน้าที่งานบัญชี ป.ง./ง.ง. (๑) ว่าง ( ร่อง  
ช่อง กองบัญชี )
- พ.บ.เจ้าหน้าที่งานบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)

##### งานทะเบียนทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์

- นักวิชากรพัสดุ ป.ก./ซ.ก. (๑) ว่าง
- เจ้าหน้าที่งานจัดซื้อ ป.ง./ง.ง. (๑) ว่าง ( ร่อง  
ช่อง กองซื้อขายและซ่อม )

##### งานแผนพัฒนาทรัพยากรบัต្រ

- พ.บ.เจ้าหน้าที่งานจัดซื้อ ป.ง./ง.ง. (๑)

##### งานบริหารงานทั่วไป

- พ.บ.เจ้าหน้าที่งานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)

บริษัทชื่อจริง	จำนวนการซื้อขายล้าน	วิชาการ	ทั่วไป	ฝึกอาชีว	ผู้ช่วยผู้จัดการ	คณวุฒิ	ทักษะ	ที่นำไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ป.ตร.	ป.ก.	ป.ก.
-	-	-	-	-	๓	-	-	๒

## ໂຄສະນາກອງນໍາໃຫ້ການຈຳກອງທີ່

ຜູ້ອໍານວຍການກອງໜ້າ (ນັບຮັກງານໜ້າ ຮະຕັບຕົ້ນ) (๑)

ໜ້າທີ່ມີຜ່ານປິທາງງານໜ້າ (ນັບຮັກງານໜ້າ ຮະຕັບຕົ້ນ) (๑) (ວ່າງ)

### ການອອກແບບແລະສໍາກາງຈາກກ່ອສ້າງ

- ນາຍທ່ານໄຍດາ ປາງຊາ (๑) (ວ່າງ)
- ຜູ້ອໍານວຍການກອງໜ້າ (ນັບຮັກງານໜ້າ) (๑)

### ການບັນຫາການພື້ນຖານ

- ນັກຈັດກາງານໜ້າ ປາກ/ໜັກ (๑) (ວ່າງ)
- ຜູ້ເຈົ້າພໍ່ກົງນຫຽວກາວ (ທັກະນະ) (๑)

### ຈານສາຍາຮັນປົມປົກ

- ຜູ້ນະຍ້າຍ່າງໝັ້ນ (ທັກະນະ) (๑)
- ພູ້ນະຍ້າປະເຮົາອ່ານຸ່ມກົກລົງນັດເບາ (ທັກະນະຮະນັ້ງ) (ທັກະນະ) (๑) (ວ່າງ)
- ດັນມານ (ທັກະນະ) (ແຮງເຄີ)

ບັນຫາການທີ່ອໍານົົມ	ອໍານວຍການຮັບອໍານົົມ	ວິວະກາຮ	ຫຼວງປູງ	ຄູກັງຈັງ	ຜູ້ຮັນຢາຍຫຼືຜູ້ໃຈ	ຄົມວັດີ	ທັກະນະ	ພັ້ນກາງຈຳກອງທີ່
ດັງ	ຄົມວັດີ	ຕົ້ນ	ຫຼັງ	ຄົມວັດີ	ຫຼັງ	ບັນ	ຫຼັງ.	ຫຼັງ.
-	-	-	-	-	-	ດ	-	ດ
						ດ	-	ດ
						ດ	-	ດ

ପରିବାରକୁ ଏହାର ନାମ କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା

## ផ្លូវពេទ្យបាន (ក្នុងបរិទាហរណអ៊ូរកិន ខែត្រីបកសាង)

၁၁၃၂ ၁၉၈၇ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငြာနတေသန၊ ရန်ကုန်မြို့၊ မြန်မာနိုင်ငြာန

**แบบประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำท้องถิ่น**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังจัดตั้ม		กรอบอัตรากำลังใหม่					หมายเหตุ
			เลขที่สำเนาหนังสือ	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่สำเนาหนังสือ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑	-	-	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖ สำนักปลัด	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานพัฒนาชีวิต)	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖ (นักบริหารงานพัฒนาชีวิต)	ก.๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖ (นักบริหารงานพัฒนาชีวิต)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานพัฒนาชีวิต)	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๒	นางสาวอาเรียพร ยุรูษร์	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๓	-	-	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๔	-	-	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๕	นายคงกฤษพ์ พอลูก	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักทรัพยากรบุคคล	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักทรัพยากรบุคคล	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๖	นางสาวพรอน อาทิตย์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักวิเคราะห์พัฒนาและแผน	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักวิเคราะห์พัฒนาและแผน	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๗	-	-	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักพัฒนาชุมชน	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักพัฒนาชุมชน	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๘	-	-	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักวิชาการศึกษา	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	นักวิชาการศึกษา	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๙	นายจันติพิศุทธ์ คงโนนมอง	ปวส.	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	บุฟ.ป้องกันฯ	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	บุฟ.ป้องกันฯ	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๑๐	นางสาวกมลธิดา พิมราช	ปวส.	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	เด็กพัฒนาครรภ์	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	เด็กพัฒนาครรภ์	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๑๑	-	-	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	เด็กสร้างสุข	๗๐-๒-๐๓๑๐๗-๐๐๔๖	เด็กสร้างสุข	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	ว่าง tekim
๑๒	นางสาวกัญจน์ ใจมนตรี	ปริญญาตรี	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๑๓	นางสาวสมศรี จันทะสุน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๑๔	ว่าพื้นที่รัฐบาลชั้นที่ ๑ ศรีราชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๑๕	นางวิภาดา คำพาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๑๖	นายสมพงษ์ โสธรรัตน์	อาชีวศึกษา	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๑๗	นางสาวนันท์ วุฒิวงศ์	-	-	พัฒนาชุมชน	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๑๘	นายศุภชัย บุรากรด	มาศ.	-	พัฒนาชุมชน	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๑๙	นายไกร บุรากรด	มาศ.	-	พัฒนาชุมชน	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๒๐	นายสุรัตน์ แสงสิงหนეด	มาศ.	-	พัฒนาชุมชน	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๒๑	นายสนธิ คำพันธ์	มาศ.	-	พัฒนาชุมชน	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	
๒๒	นางสาวนันท์ อยุธักษ์	ปวส.	-	คุณงาน	-	-	-	๕๔๘,๐๐๐	๕๔๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเงิน		กรอบอัตรากำลังเงิน			เงินเดือน	เงินประจ้า ต่อเดือน	เงินประจ้า ต่อเดือน	หมายเหตุ
			เงินเดือนทั้งหมด	ต่างห่าง	ต่างห่าง	ต่างห่าง	ต่างห่าง				
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
และ เนาดีเชิง ใจนา	บุรีรัตน์	ป.ว.	ผู้ช่วยครูช่างพลา	-	ผู้ช่วยนายนายช่างพลา	-	ผู้ช่วยนายนายช่างพลา	-	10,4,4,4,4,4,4,4,4,4,4	-	
และ นางสาวสาวาภาร์ กองจันทร์	กองจันทร์	ป.ว.	ผู้ช่วยครูพัฒนาธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูพัฒนาธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูพัฒนาธุรกิจ	-	11,0,1,0,0,0,0,0,0,0,0	-	
และ นางสุริน พลแม่ดัง	บริษัทฯ	บริษัทฯ	ผู้ช่วยครูพัฒนาธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูพัฒนาธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูพัฒนาธุรกิจ	-	10,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0	-	
พนักงานจ้างชั่วไป											
และ	-	-	พน.ชั่วคราวจ้างรถ	-	พน.ชั่วคราวจ้างรถ	-	พน.ชั่วคราวจ้างรถ	-	10,0,0,0	-	
และ นายสัญญา ใจนา	ป.ว.	คณานุ	ช่างช่างชา (ชั่วคราวจ้างช่างชา)	-	ช่างช่างชา (ชั่วคราวจ้างช่างชา)	-	ช่างช่างชา (ชั่วคราวจ้างช่างชา)	-	10,0,0,0	-	ว่างเต็ม
และ	-	-	คณานุ	-	คณานุ	-	คณานุ	-	10,0,0,0	-	ว่างเต็ม
และ	-	-	คณานุ	-	คณานุ	-	คณานุ	-	10,0,0,0	-	ว่างเต็ม
และ	-	-	คณานุ	-	คณานุ	-	คณานุ	-	10,0,0,0	-	ว่างเต็ม
และ พนักงานชั่วคราว(บรรจุและย้าย)											
และ นางสาวนาราธิรา ใจนา	ใจนา	ป.ว.	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	ใจนา
และ นางสาวจารุวรรณ ลีทีรี	จารุวรรณ	ป.ว.	-	-	-	-	-	-	-	-	ใจนา
และ นางสาวจารุวรรณ ลีทีรี	จารุวรรณ	ป.ว.	สอน-1-0-0-0-0	สอน-1-0-0-0-0	สอน-1-0-0-0-0	สอน-1-0-0-0-0	สอน-1-0-0-0-0	สอน-1-0-0-0-0	สอน-1-0-0-0-0	สอน-1-0-0-0-0	จารุวรรณ
พนักงานชั่วคราวจ้างภารกิจ											
และ นางสาววิมิต ศรีสุวรรณ	ศรีสุวรรณ	ป.ว.	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	-	-	
และ นายปูนี หวังเจชร์	หวังเจชร์	ป.ว.	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	-	-	
ศพด.วัดสันติธรรมวัดสันติ											
และ ผู้ช่วยครูศูนย์พัฒนานักศึกษา											
และ นางสาวแพทธรร เชื้อฟ้า	แพทธรร เชื้อฟ้า	ป.ว.	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	เชื้อฟ้า
และ นางสาวไพรัชร์ บุญรอดชัย	บุญรอดชัย	ป.ว.	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	บริษัทฯ	สอน-1-0-0-0-0	เชื้อฟ้า
พนักงานชั่วคราวภารกิจ											
และ นางสาวศรีนพัทธ์ บุตรรอดชัย	บุตรรอดชัย	ป.ว.	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	-	-	
และ น.ส.จิตราภรณ์ พวงพัน	พวงพัน	ป.ว.	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	-	-	
และ น.ส.จิตราภรณ์ พวงพัน	พวงพัน	ป.ว.	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๖๗๗. บานโคกน้ำร้าว								
๖๘๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๘๒. นางสาวนิษฐา นันทร์	ปริญญาตรี สาขาวิชาเอก ศรีวิชัย	ครุ	๗๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๗๓	ครุ	๗๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๗๓	ครุ	๗๗-๒-๐๑-๖๖๐๐-๔๕๗๓	ครุ
๖๘๓. พนักงานสังคมสงเคราะห์	บัณฑิต							
๖๘๔. นางสาวอวารณ์ จันทร์ดุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๘๕. พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๙๑.			ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๒.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๓.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๔.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๕.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๖.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๗.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๘.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๙.	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	-	-
๖๙๙.	นายพัชรพลส่องภานุย							
๖๙๖.	-	-	๗๐-๒-๑๒-๓๑๒๕-๐๐๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	๗๐-๒-๑๒-๓๑๒๕-๐๐๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก
								ว่างเต็ม

(ลงชื่อ).....

(นายคงพัน พศ.ศ.)

(นายอารวรรณ อรุณศรี)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....

(นายอวรรseen ^Ku)

(นายวิชิต เอียบัญชื่อ)  
นายกเทศมนตรีตำบลบุญทัน

(ลงชื่อ).....

(นายกานต์ ธรรมรงค์)  
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาธิการและบัญชี(นายกานต์ ธรรมรงค์)  
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาธิการและบัญชี

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครุ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบุญหัน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครุ และ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ศักดิ์ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราราคำลัง ๓ ปี การพัฒนาอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปใน การปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ที่ส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนห้องถินต้องทราบหลักการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนห้องถินจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนห้องถินไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสัมคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ใช่จะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนห้องถินกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งค่าตามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อย่างไร เมื่ونั้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนห้องถินรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสริมสืบในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนห้องถินได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อกันด้วยตนเองอินเตอร์เน็ตเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการได้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบุญทัน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลพนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้สาธารณะหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบล บุญทัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศาติอำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกรักที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทั้งนี้

๔. การยึนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มืออาชีวศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบื่อนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรจุชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*