



เทศบาลตำบลบึงโขงหลง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔

(รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)



เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ก.ท.จ.บึงกาฬ
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศเทศบาลตำบลบึงโขงหลง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๔)

ด้วยเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๔) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล และวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้แทน

ดังนั้น เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๔) เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายวิฑูรย์ ภารจรัส)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ
ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ / ๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๖๘

สำเนาฉบับ



ที่ บก ๕๓๖๐๑/ ๖๒๑

สำนักงานเทศบาลตำบลบึงโขงหลง
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
๓๘๒๒๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) จำนวน ๑ เล่ม
๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๔) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล และวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลบึงโขงหลงจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๔) เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงรายงานให้จังหวัดทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา ภารจรส์)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐-๔๒๔๑-๖๑๖๙

ก.ท.จ.บึงกาฬ

.....รอง/พิมพ์
.....ทาน/หัวหน้างาน
.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....รองปลัดเทศบาล
.....ปลัดเทศบาล

“ศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

คำนำ

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) เพื่อเป็นการรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง โดยมีกรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงโขงหลงให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จึงได้มีการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง
กันยายน ๒๕๖๘

ก.ท.จ.บึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบึงโขงหลงจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๓๑
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น	๓๖
๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพิ่ม/ลด (+/-)	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
๒. สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
 - ๓.๑ ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง พ.ศ. ๒๕๖๙
 - ๓.๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๘
๔. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
๕. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔
๖. สำเนาประกาศการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล
๗. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ข้อ ๘.๑ ข้อ ๘.๒ ข้อ ๘.๔
ข้อ ๘.๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ (ฉบับเดิม)
๘. สำเนาร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ก.ท.จ.บึงกาฬ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง โดยให้เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมติ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ ในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองท้องถิ่นมีเหตุผลและความจำเป็น ในการดำเนินการในเรื่องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่ง จะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.ท.จ.จังหวัด) โดยต้องมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงโขงหลง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงโขงหลง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง รองปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบึงโขงหลงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลและของจังหวัดบึงกาฬ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นมียางบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา **เปรียบเทียบถึงผลงาน** ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าน่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘)

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง

๓.๙.๔ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ

๓.๙.๕ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๙.๖ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง เป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลบึงโขงหลง เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ (สุขาภิบาลบึงโขงหลงจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๖) และเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การเปลี่ยนแปลงแนวเขตเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดหนองคาย ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๗ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีพื้นที่รวม ๑๓.๒๐ ตารางกิโลเมตร

สถานที่ตั้งอาคารสำนักงานเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ตั้งอยู่เลขที่ ๑ หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนสว่างเหนือ ตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ อยู่ในบริเวณส่วนราชการติดทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอบึงกาฬ ระยะทางห่างจากตัวเมืองบึงกาฬ ประมาณ ๙๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับเขต	เทศบาลตำบลบึงงาม
ทิศใต้	ติดกับเขต	องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง
ทิศตะวันออก	ติดกับเขต	องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง
ทิศตะวันตก	ติดกับเขต	เทศบาลตำบลบึงงาม และ อบต. โพธิ์หมากแข้ง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

สภาพภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของพื้นที่ทั้งหมด มีพื้นที่ติดกับอ่างเก็บน้ำบึงโขงหลง ซึ่งได้ขึ้นชื่อเป็นแหล่งชุ่มน้ำติดอันดับโลก ๑,๐๙๘ มีลำน้ำห้วยทรายไหลผ่าน และเป็นเส้นแบ่งเขตตำบลบึงโขงหลงกับตำบลโพธิ์หมากแข้ง เทศบาลตำบลบึงโขงหลง อยู่ห่างจากแม่น้ำโขง ระยะทาง ๑๗ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิอากาศ สภาพภูมิอากาศเป็นมรสุมทำให้มีฝนตกชุกในฤดูฝน ระหว่างปลายเดือน พฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม มีฤดูหนาวช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงมีอากาศหนาวเย็น อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ยประมาณ ๒๒.๐๑ องศาเซลเซียส และมีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยประมาณ ๑๓๔.๐๑ มิลลิเมตร ฤดูร้อน ระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๓๒.๒๘ องศาเซลเซียส

ประชากรและชุมชน ปัจจุบันมีประชากรทั้งสิ้น ๙,๖๘๕ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๖๓๑ ครัวเรือน แยกเป็นประชากรชาย จำนวน ๔,๗๘๗ คน และประชากรหญิง จำนวน ๔,๘๙๘ คน ดังนี้

ตำบลบึงโขงหลง		ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
บ้านดอนกลาง	หมู่ ๑	๓๙๘	๔๔๖	๘๔๔	๒๕๑
บ้านโนนสว่าง	หมู่ ๒	๓๑๒	๓๑๓	๖๒๕	๒๒๓
บ้านสระแก้ว	หมู่ ๙	๓๐๖	๒๙๖	๖๐๒	๒๒๕
บ้านโนนสว่างเหนือ	หมู่ ๑๑	๔๘๖	๔๘๘	๙๗๔	๖๒๒
บ้านบึงโขงหลง	หมู่ ๑๒	๔๕๓	๔๗๕	๙๒๘	๔๓๖
บ้านสว่างพัฒนา	หมู่ ๑๓	๒๔๐	๒๔๙	๔๘๙	๑๗๐
บ้านทรายทอง	หมู่ ๑๗	๓๕๖	๓๖๗	๗๒๓	๒๗๐
รวมทั้งสิ้น		๒,๕๕๑	๒,๖๓๔	๕,๑๘๕	๒,๑๗๗

ตำบลโพธิ์หมากแข้ง		ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
บ้านโพธิ์หมากแข้ง	หมู่ ๑	๕๗๗	๖๒๓	๑,๒๐๐	๓๘๙
บ้านโนนหนามแท่ง	หมู่ ๒	๕๔๒	๕๑๕	๑,๐๕๗	๓๒๔
บ้านโนนสวรรค์	หมู่ ๓	๓๖๘	๓๖๖	๗๓๔	๒๓๖
บ้านดงสว่าง	หมู่ ๖	๔๓๑	๔๕๖	๘๘๗	๒๘๖
บ้านหนองสิม	หมู่ ๙	๓๑๘	๓๐๔	๖๒๒	๑๙๙
รวมทั้งสิ้น		๒,๒๓๖	๒,๒๖๔	๔,๕๐๐	๑,๔๓๔

(ฐานข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖)

สภาพสังคม ชุมชนเทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีลักษณะสังคมชนบทกึ่งเมือง ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษาญ้อ และภาษาล้าน นับถือศาสนาพุทธ มีขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่นเดียวกับประชาชนในภาคอีสานของจังหวัดอื่น ๆ มีงานประเพณีที่สำคัญ คือ การแข่งขันเรือยาว งานสงกรานต์ งานบุญบั้งไฟ บุญมหาชาติ บุญเข้าพรรษา บุญข้าวประดับดิน บุญข้าวสาก บุญกฐินสามัคคี และลอยกระทง เป็นต้น

ด้านคมนาคม การคมนาคมในเขตเทศบาล มีถนน ค.ส.ล. เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ประมาณร้อยละ ๖๙ ของเส้นทางทั้งหมด ในเขตเทศบาลมีถนนสายหลักที่ติดต่อกับอำเภอ จังหวัดอื่น ดังนี้

๑. ทางหลวงแผ่นดินสายเซกา - เหล่าหลวง
๒. ทางหลวงชนบทสายโพธิ์หมากแข้ง - บัวโคก
๓. ทางหลวงชนบทสายบึงโขงหลง - บ้านดอง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

สภาพเศรษฐกิจ ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมประมาณร้อยละ ๘๐ อาชีพรองลงมา ก็คือค้าขายและรับจ้างทั่วไป พืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ ข้าว ยางพารา ในส่วนพื้นที่ชุมชนจะมีอาคารบ้านเรือน ประกอบธุรกิจการค้าขายปะปนกับอาคารที่พักอาศัย มีพื้นที่เกษตรกรรม ประมาณ ๒๓,๙๑๐ ไร่ ประชากร ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณ ๑,๘๐๐ ครัวเรือน

การนับถือศาสนา เทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีประชากร ร้อยละ ๙๙ นับถือศาสนาพุทธและ ร้อยละ ๑ นับถือศาสนาอื่นๆ มีวัด / ศาสนสถาน จำนวน ๘ แห่ง

ภูมิปัญหาท้องถิ่น ภาษาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ส่วนใหญ่ ใช้ภาษาญ้อ และภาษาถิ่น นับถือศาสนาพุทธ มีขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมีกลุ่ม ทอผ้า และกลุ่มจักสาน เช่นเดียวกับประชาชนในภาคอีสาน

ทรัพยากรธรรมชาติ สำหรับประชาชนในพื้นที่มีแหล่งน้ำสาธารณะ จำนวน ๓ แห่ง คือ

- บึงโขงหลงเป็นแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีพื้นที่ประมาณ ๑๑ ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่คาบเกี่ยวกับเขตอำเภอเซกา ใช้ประโยชน์สำหรับการทำประมง ทำการเกษตร การอนุรักษ์พันธุ์สัตว์และเป็นแหล่งท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ

- หนองสิมเป็นแหล่งน้ำขนาดเล็กใช้สำหรับการเกษตรและบริโภคในครัวเรือน

- ลำห้วยทรายเป็นลำห้วยขนาดเล็กกว้าง ประมาณ ๑๐ เมตร ทอดยาวเป็นแนวเขตระหว่างตำบลบึงโขงหลงและตำบลโพธิ์หมากแข้ง ความยาวของลำห้วยประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ใช้น้ำในการเกษตร และประมงในครัวเรือนและแหล่งน้ำอื่น ๆ เช่น หนองบัว หนองกุง หนองยาว ลำห้วยน้ำพัน ลำห้วยคำ ลำห้วยกลอง ลำห้วยโปร่ง ลำห้วยหนองฮ้าง เป็นต้น

ด้านการท่องเที่ยว มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญคือ อ่างเก็บน้ำบึงโขงหลง เป็นบึงน้ำขนาดใหญ่ มีพื้นที่โดยประมาณ ๑๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๐๖๔ ไร่ มีพื้นที่ติดต่อกับเทศบาลตำบลบึงงาม และพื้นที่บางส่วนของอำเภอเซกา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๐ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระราชดำริให้กรมชลประทานพิจารณาโครงการเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง แล้วได้ดำเนินการตามโครงการเสร็จเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๓

- บึงโขงหลงประกาศเป็นเขตห้ามล่าสัตว์ป่าบึงโขงหลง เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๕

- บึงโขงหลงเป็นแหล่งอาศัยของสัตว์น้ำ พืชน้ำ นกนานาชนิดมากกว่า ๑๐๐ ชนิด

- บึงโขงหลงได้ขึ้นทะเบียนเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำระดับนานาชาติอันดับที่ ๑,๐๙๘ ของโลก

- บึงโขงหลงเป็นแหล่งท่องเที่ยว พักผ่อน มีทัศนียภาพที่งดงามตามธรรมชาติ

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลบึงโขงหลงสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบึงโขงหลงจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยสภาพทั่วไปของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า

๑.๒ น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

๑.๕ ปัญหาน้ำท่วม

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ขาดแคลนเงินทุนและแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ลงทุนประกอบอาชีพ
- ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- รายได้ของประชาชนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่าย
- ประชาชนว่างงานในหลังฤดูเก็บเกี่ยวและไม่มีอาชีพเสริม
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๓.๖ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๓.๗ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๘ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

๓.๙ ปัญหาด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียน

การสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

๓.๑๐ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดแคลนความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ประชาชนขาดความสนใจในการเลือกตั้ง

๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของการเลือกตั้ง

๔.๓ ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองในท้องถิ่น

๔.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล

๔.๕ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

๔.๖ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

๔.๗ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ไม่เพียงพอ

๔.๘ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๒ ขาดแคลนระบบบำบัดน้ำเสีย สถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

๕.๓ ดินเสื่อมโทรม

๕.๔ ประชาชนบุกรุก แนวเขตหนองน้ำสาธารณะ

๕.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบำรุงดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำและสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่ม
- ๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๖ ขยายเขตให้บริการไฟฟ้า

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๖ จัดหาตลาดและแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๗ จัดมาตรการเพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของประชาชน
- ๒.๘ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนให้มีรายได้และมีอาชีพเสริม

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๓.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓.๘ ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างประชาชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี

ในหมู่ประชาชน

- ๓.๙ จัดงานประเพณีวัฒนธรรมที่ดีของท้องถิ่น

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนขาดความสนใจในการเลือกตั้ง
- ๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของการเลือกตั้ง
- ๔.๓ ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองในท้องถิ่น
- ๔.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล
- ๔.๕ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีภาวะเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาด

ความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๔.๖ ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของเทศบาล ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ
ประสานงานอยู่บ่อยครั้ง

- ๔.๗ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ไม่เพียงพอ

๕. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

- ๕.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่ยู่งัก
- ๕.๒ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

- ๖.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๖.๒ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้
- ๖.๓ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง
- ๖.๔ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- ๖.๕ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

๗. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู
- ๗.๒ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า
- ๗.๓ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข
- ๗.๔ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง
- ๗.๕ เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๘. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจอาชีพและรายได้

- ๘.๑ ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี
- ๘.๒ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน
- ๘.๓ การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ที่ยั่งยืนซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน
- ๘.๔ การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์

๙. ความต้องการด้านการสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๙.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๙.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๙.๓ จัดทำแนวเขตกันหนองน้ำสาธารณะ
- ๙.๔ รณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกมีความรักและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบึงโขงหลงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลงคือ **“เศรษฐกิจดี ชีวีเข้มแข็ง พัฒนาแหล่งเรียนรู้เคียงคู่วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาด้วยหลักธรรมาภิบาล”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงโขงหลงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชน ให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม ให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

ส่งเสริมและพัฒนาการค้า การลงทุน เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมและพัฒนาสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย

โดยมีเป้าประสงค์ / ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย ดังนี้

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนนให้มีความสะดวกปลอดภัย และการพัฒนาการคมนาคม และการขนส่งภายในท้องถิ่นให้มีความเชื่อมโยงกับถนนสายหลักในระดับภูมิภาค

๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์และมาตรฐาน

๓. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของเด็กเล็กภายในชุมชนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้วยการศึกษา

ที่มีคุณภาพ

๔. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ การอนุรักษ์หรือสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณีและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๕. พัฒนางานรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันการระงับอัคคีภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๗. ส่งเสริมการบริการด้านสังคมสงเคราะห์และงานสวัสดิการสังคมให้ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชน

๘. พัฒนากลุ่มอาชีพ และเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์

๙. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

๑๐. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๑. พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาพร้อมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน

๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม จัดการโดยคนในชุมชนท้องถิ่น

๑๓. ส่งเสริมให้เกิดการลงทุน และการพาณิชย์กรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการพัฒนา/ปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

๒. ร้อยละของระบบสาธารณสุขมูลฐาน ระบบสาธารณสุขการที่ได้รับการพัฒนา

๓. ร้อยละของเด็กก่อนระดับวัยเรียน/ประถมศึกษาที่ได้รับการบริการด้านการศึกษาของท้องถิ่น

๔. จำนวนกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕. จำนวนกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ การศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการส่งเสริมการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๖. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ร้อยละของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นลดลง

๘. ร้อยละของประชาชนที่มีการข้องเกี่ยวกับติดยาเสพติดที่ลดลง

๙. ร้อยละของผู้ป่วยโรคติดต่อที่ลดลง

๑๐. ร้อยละของประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น

๑๑. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้ที่ได้รับการช่วยเหลือด้าน สวัสดิการสังคม หรือการสังคมสงเคราะห์

๑๒. ร้อยละประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านเกษตร/การประกอบอาชีพ

๑๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ

๑๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้ที่มีส่วนได้เสียต่อการบริการสาธารณะของท้องถิ่น

๑๕. ร้อยละประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาของท้องถิ่น

๑๖. ร้อยละของปริมาณขยะครัวเรือนที่ลดลง

๑๗. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๘. ร้อยละของประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๙. ร้อยละของประชาชนมาจับจ่ายตลาดสดเทศบาลนำซื้อที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อาหารที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัย

ก.ท.จ. บึงกาฬ

คำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

๑. เส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน ประชาชนใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพทางการศึกษา กีฬานันทนาการ ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ประชาชนมีการสืบสาน อนุรักษ์ฟื้นฟู ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
๕. ชุมชนมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนได้รับการช่วยเหลือบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนจากสาธารณภัยอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๖. ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง
๗. ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง
๘. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนมีอาชีพ รายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๙. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๑๐. ประชาชนในท้องถิ่นมีความพึงพอใจต่อการบริการ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. ปริมาณขยะตกค้างครัวเรือนลดลง ประชาชนเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. ท้องถิ่นมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สังคม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยจัดการของชุมชน
๑๓. เกิดการลงทุนและการพาณิชย์กรรมตลาดสดเทศบาลนำซื้อ โรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐาน ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นเพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน
- ๑.๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา
- ๑.๓ การพัฒนาระบบชลประทาน หรือการพัฒนาแหล่งน้ำและระบบบริหาร จัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรในท้องถิ่น
- ๑.๔ การพัฒนาและควบคุมการก่อสร้างอาคาร รวมถึงการวางผังเมืองรวมอย่างเป็นระบบ

๒. ด้านส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การพัฒนาบริการสาธารณสุขของท้องถิ่น สนับสนุนการดูแลป้องกัน การรักษาโรคให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง มีพลานามัยที่สมบูรณ์
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคม สงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนสร้างที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๒.๓ ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการสตรี ผู้ด้อยโอกาส ทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๒.๔ ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนโดยส่วนรวม และโดยตรงในกรณีฉุกเฉินหรือจากสาธารณภัยต่าง ๆ

๓.๒ การพัฒนาส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความปรองดอง สมานฉันท์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้าง สวนสาธารณะ สุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๒ ส่งเสริมเรื่องตลาดชุมชน ตลาดประชารัฐ การพาณิชย์ โรงฆ่าสัตว์ ของเทศบาลให้ได้มาตรฐาน ตามหลักอนามัยและสุขาภิบาล

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนสินค้าตลาด OTOP ผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น ทั้งการพัฒนารูปแบบ ผลิตภัณฑ์ คุณภาพ และเพิ่มช่องทางการจำหน่าย

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ และวิสาหกิจชุมชน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม วิถีชีวิต และวัฒนธรรมของท้องถิ่น กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชน

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน จัดการศึกษาให้ทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน สนับสนุนการเรียนรู้คุณธรรม

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา และนันทนาการทุกระดับ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางนโยบายรัฐบาล และจังหวัดแบบบูรณาการ

๗.๒ สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารงาน และงบประมาณ

๗.๓ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบึงโขงหลงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน

ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนจะดำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของชุมชน ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนเกษตรกรรม จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ "เศรษฐกิจดี ชีวีเข้มแข็ง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เคียงคู่วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาด้วยหลักธรรมาภิบาล"

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบึงโขงหลงจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตาม ข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาระบบสาธารณูปโภค การคมนาคมเกิดความสะดวกและปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระดับระเบียบสังคม และพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการวางแผนการพัฒนาท้องถิ่น ในการลงทุนพาณิชยกรรม และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๕. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมการพัฒนาองค์กร บุคลากร และพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา การพักผ่อนหย่อนใจ และที่สาธารณะ
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น และท้องถิ่นอื่น
๕. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการอื่น
๖. การบำรุง ส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๗. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๘. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ และที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
๙. การขนส่งมวลชน และวิศวกรรมจราจร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนา

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภัยคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่นรวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสภาพการพัฒนาอยู่ ณ จุดใดและขีดความสามารถของหน่วยงานพร้อมที่จะมีการพัฒนาได้หรือไม่” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไปทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณา ถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยภายนอก โอกาส และอุปสรรค เป็นเครื่องมือในการศึกษา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในเทศบาลต่างๆ ด้าน เพื่อที่ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของเทศบาล แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือมีระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของเทศบาล เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

S = Strengths (จุดแข็ง) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของเทศบาลที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของเทศบาลที่เทศบาลควรนำมาใช้ในการพัฒนาได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล ได้แก่

๑. บึงโขงหลงได้ขึ้นทะเบียนเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำระดับนานาชาติอันดับที่ ๑,๐๙๘ ของโลก
๒. เป็นพื้นที่ที่มีสภาพเศรษฐกิจดี มียางพาราเป็นฐานเดิมเป็นสำคัญ สามารถรองรับการผลิตการแปรรูปการส่งออก
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชิงพุทธสถาน สามารถเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยว
๔. มีศักยภาพด้านการลงทุนเพราะอยู่ในเส้นทางเชื่อมโยงประชาคมอาเซียน บึงกาฬเป็นพื้นที่ที่ติดชายแดน มีด่านสากล อำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวกับกลุ่มประเทศอาเซียน และจีนตอนใต้ มีระยะทางไม่ไกลมาก ลดต้นทุนการขนส่งในการส่งเสริมการส่งออกตามเส้นทางในเขต สปป. ลาว
๕. เป็นพื้นที่ที่มีสังคมเอื้ออาทร มีสังคมแบบดั้งเดิม
๖. มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการเพราะระยะทางลดลง
๗. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จารีต ประเพณีตามเชื้อสาย
๘. มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการท่องเที่ยว ทำให้มีรายได้จากการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
๙. เป็นพื้นที่ที่มีพระอริยะสงฆ์ที่ประชาชนให้ความเลื่อมใสและศรัทธา
๑๐. เป็นพื้นที่ที่มีพันธุ์พืชและสัตว์ป่าที่หายาก มีสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ
๑๑. พื้นที่ตั้งในบึงโขงหลง เป็นแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์สามารถพัฒนาเพื่อการเกษตร และอุปโภคบริโภค อุตสาหกรรม ครอบคลุมพื้นที่
๑๒. เป็นพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

ก.ท.จ. บึงกาฬ

W = Weaknesses (จุดอ่อน) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบของเทศบาลที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ได้แก่

๑. การคมนาคมอยู่ระหว่างการปรับปรุง ระบบขนส่งคมนาคมเชื่อมต่อกับจังหวัดข้างเคียงและภายในจังหวัดยังไม่มีความสะดวก ถนนแคบ ความปลอดภัยทางถนน และระบบขนส่งสาธารณะยังไม่ครอบคลุมพื้นที่จังหวัด

๒. เอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของเกษตรกรยังไม่ครอบคลุม (โฉนดที่ดิน น.ส.๓ เอกสารสิทธิ นอกเหนือจาก ส.ป.ก. ๔-๐๑)

๓. ขาดระบบจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ (น้ำยางพาราบนถนน, น้ำเสีย, กลิ่นเหม็นและมลพิษจากโรงงานยางพารา)

๔. มีความเปลี่ยนแปลงทางวิถีชีวิตของเกษตรกร

๕. ปัญหาการควบคุม ป้องกันโรค ยังไม่ครอบคลุมและมีคุณภาพ

๖. มีประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวเข้ามาในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬเพิ่มมากขึ้น

๗. เกษตรกรส่วนใหญ่มีการปลูกพืชเชิงเดี่ยวมากเกินไป

๘. ท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากรภาครัฐ

๙. สภาพดินมีความเสื่อมโทรมเพราะมีการใช้สารเคมีจำนวนมาก อีกทั้งยังทำให้ต้นทุนทางการผลิตสูงและมีผลต่อสภาพแวดล้อมรวมทั้งสุขภาพ

๑๐. มีปัญหาการระบาดของยาเสพติด

๑๑. ขาดสนามกีฬากลางที่ได้มาตรฐาน

๑๒. มีสถานบันเทิงซึ่งเป็นแหล่งยั่วยุทำให้เกิดปัญหาทางสังคมจำนวนมาก

๑๓. โครงสร้างพื้นฐานยังไม่พร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาเมือง และขาดระบบบริหารจัดการด้านผังเมือง

๑๔. ระบบชลประทานไม่เพียงพอ และขาดระบบบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

๑๕. อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ และการบริหารราชการของประเทศระยะทาง ๗๕๑ กิโลเมตร การเดินทางใช้เวลานาน ไม่จูงใจในการลงทุนและการท่องเที่ยว

๑๖. การค้าชายแดนและการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านยังใช้แพขนานยนต์ ล่าช้าไม่สะดวก

๑๗. ความไม่พร้อมของประชาชน องค์กรภาคราชการ เอกชน และภาคีเครือข่ายที่ตอบสนองการพัฒนา รวมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน และความเข้มแข็งขององค์กร

๑๘. ขาดโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าด้านการเกษตรแบบครบวงจร

๑๙. การบุกรุกที่สาธารณะ

๒๐. ประชาชนมีหนี้สินเพิ่มขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ

๒๑. สินค้าอุปโภค - บริโภค มีราคาแพงยังขาดการควบคุมราคาสินค้า ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้มีรายได้น้อย รายรับไม่พอกับรายจ่าย เนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงราคาที่ดินที่สูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกเทศบาลนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานของเทศบาลที่ได้รับผลกระทบจาก สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราหนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี เป็นสภาวะของการแข่งขัน มีอยู่เป็นระยะ เพื่อการแสวงหาประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งความเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลถึงความต้องการของ ผู้บริโภค ทักษะคติของพนักงาน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ไปตามความเปลี่ยนแปลงด้วย

ก.พ.จ.บึงกาฬ

O = Opportunity (โอกาส) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของเทศบาล เป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี ได้แก่

๑. มีนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับศักยภาพด้านสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. การค้าการลงทุนระหว่างประเทศ
๓. การทำอุตสาหกรรมต่อเนื่อง และเป็นที่ยอมรับการพัฒนาด้านการเกษตรอุตสาหกรรมและการจ้างงาน
๔. ความก้าวหน้าทาง IT
๕. ประเทศเพื่อนบ้านมีบริบททางสังคม วัฒนธรรม และภาษาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้สะดวกในการสื่อสาร
๖. นโยบายของรัฐบาล จัดสรรงบประมาณลงสู่เศรษฐกิจรากฐานผ่านโครงการต่าง ๆ เพิ่มกำลังซื้อ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๗. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ตลาดสินค้าใหญ่ขึ้น และการซื้อขายมากขึ้น
๘. ความต้องการสินค้าเกษตรและอาหารมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งตลาดภายในประเทศและตลาดโลก
๙. มีพฤติกรรมนิยมบริโภคสินค้าไทยจากประเทศเพื่อนบ้าน
๑๐. มีนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมด้านการศึกษา สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดในการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

T = Threats (อุปสรรค) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานของเทศบาล สภาพแวดล้อมภายนอกเหล่านี้ ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และการแข่งขัน เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของเทศบาล ได้แก่

๑. ยาเสพติดเข้ามาตามแนวชายแดน เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดแนวชายแดนที่ยาวมาก จึงเป็นจุดนำเข้ายาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย
๒. สภาพภูมิอากาศมีการเปลี่ยนแปลง ปัญหาภัยธรรมชาติ ส่งผลให้เกิดพืชเศรษฐกิจเสียหาย
๓. กระแสนิยมวัฒนธรรมต่างชาติ
๔. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนปี ๒๕๕๘ การแข่งขันรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสินค้าในกลุ่มประเทศอาเซียน และอาเซียนบวกสามโดยเฉพาะจีน ที่มีต้นทุนต่ำกว่าจะแย่งส่วนแบ่งตลาดสินค้าไทยมากขึ้น ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล
๕. การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย
๖. วิฤติเศรษฐกิจโลกส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของภูมิภาค และประเทศ
๗. ปัญหาสุขภาพะ (โรคติดต่อ)
๘. การเคลื่อนย้ายสินค้าไม่ได้คุณภาพ มาตรฐานจากต่างประเทศ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง (Strengths = S)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน ๒. มีภูมิภานาอยู่ในเขตเทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การอู่งาน การปฏิบัติงานไม่ทันห้วงเวลา หรือไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ๒. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด (Threat = T)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง (Strengths = s)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน (Weakness = w)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส (Opportunity = O)</p>	<p>ข้อจำกัด (Threat = T)</p>

ก.ท.จ.บึงกาฬ

<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>
---	---

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง

เดิมเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้างและแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยปัจจุบันกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ โดยกำหนดกรอบอัตรากำล้าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๓๒ อัตรာ ดังนี้

ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรารองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตราร	
๑. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๒๔ อัตราร
๒. กองคลัง	จำนวน ๑๓ อัตราร
๓. กองช่าง	จำนวน ๑๓ อัตราร
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๒๐ อัตราร
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	จำนวน ๘ อัตราร
๖. กองการศึกษา	จำนวน ๔๐ อัตราร
๗. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑๑ อัตราร
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตราร

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัดเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มี มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการที่กล่าวมาข้างต้นของเทศบาลตำบลบึงโขงหลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป อีกทั้งเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบึงโขงหลงตลอดจนความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) ดังนี้

๑. กำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตราร เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

บึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม ที่มีความงดงามและเป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งได้รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยวซึ่งมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่การท่องเที่ยว การควบคุมบริการท่องเที่ยวและจัดระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การต้อนรับอำนวยความสะดวก จัดบริการนำเที่ยว ดำเนินธุรกิจ การท่องเที่ยว ให้คำแนะนำ ความรู้ เผยแพร่แหล่งท่องเที่ยวหรือกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เกิดความคุ้มค่าในด้านงบประมาณ เนื่องจาก สำนักปลัดเทศบาล ยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานทางด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

๑.๑ ปฏิบัติงานเผยแพร่ ให้คำแนะนำ และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรม และความรู้ที่เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวและกระตุ้นเศรษฐกิจของชุมชนในพื้นที่

๑.๒ ร่วมเป็นมัคคุเทศก์ จัดบริการนำเที่ยว จัดทำโปรแกรมในการนำเที่ยว อำนวยความสะดวก และให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยว เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑.๓ ช่วยจัดทำรายงานและสถิติ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านธุรกิจการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้วิเคราะห์ในการวางแผนการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ

๑.๔ ควบคุม ดูแล เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยว เพื่อให้ถูกต้องตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์ระเบียบ และข้อบังคับที่กฎหมายกำหนด และเป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน

๑.๕ ร่วมพิจารณาออกใบอนุญาตและหนังสือรับรองต่างๆ เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยว ได้แก่ การจดทะเบียน การพิจารณาต่อใบอนุญาต การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในใบอนุญาต เป็นต้น ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของหน่วยงาน

๑.๖ ติดตาม ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและตอบปัญหาเกี่ยวกับงานควบคุม และส่งเสริมการท่องเที่ยวแก่ประชาชนผู้สนใจ และหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและ สร้างภาพลักษณ์อันดีต่อแหล่งท่องเที่ยวและหน่วยงาน

๑.๗ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

๑.๘ ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานส่งเสริมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ**ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด**

๑.๙ ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

๒. ด้านการบริการ

๒.๑ ตอบปัญหา ชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานพัฒนาการท่องเที่ยว เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัฒนาการท่องเที่ยวที่ถูกต้องเหมาะสม

๒.๒ ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลท่องเที่ยวแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว ให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถเดินทางท่องเที่ยวได้อย่างปลอดภัยและส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี การขาย พณิชยการ เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ การตลาด การโรงแรม การท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ คอมพิวเตอร์ การเงินการธนาคาร เทคนิคการตลาด บริหารธุรกิจ การจัดการ การโฆษณา การธนาคารและธุรกิจการเงิน หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี การขาย พณิชยการ เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ การตลาด การโรงแรม การท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ คอมพิวเตอร์ การเงินการธนาคาร เทคนิคการตลาด บริหารธุรกิจ การจัดการ การโฆษณา การธนาคารและธุรกิจการเงิน หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พณิชยการ เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ การตลาด การขาย การโรงแรม การท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ คอมพิวเตอร์ การเงินการธนาคาร เทคนิคการตลาด บริหารธุรกิจ การจัดการ การโฆษณา การธนาคารและธุรกิจการเงิน หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ประกอบด้วย

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ระดับ ๑

๑.๒ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ระดับ ๑

๑.๓ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ระดับ ๑

๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ระดับ ๑

๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ระดับ ๑

๑.๖ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ ระดับ ๑

๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย

๒.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ระดับ ๑

๒.๒ ทักษะการประสานงาน ระดับ ๑

๒.๓ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ระดับ ๑

๒.๔ ทักษะการบริหารข้อมูล ระดับ ๑

๒.๕ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้ ระดับ ๑

๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย

ก.พ.ล. บึงกาฬ

๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	
๓.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑
๓.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๓.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๓.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๓.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑
๓.๒ สมรรถนะประจำสายงาน	
๓.๒.๑ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ระดับ ๑
๓.๒.๒ การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์	ระดับ ๑
๓.๒.๓ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ระดับ ๑
๓.๒.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ระดับ ๑
๓.๒.๕ ศิลปะการโน้มน้าวใจ	ระดับ ๑

๒. ยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑ ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน อีกทั้งมีบุคลากรตำแหน่งเดียวกันที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ เป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

๒.๒ ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน อีกทั้งมีบุคลากรตำแหน่งเดียวกันที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ เป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

๓. ปรับลดระดับตำแหน่ง

๓.๑ ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถขยะ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทัักษ์ะ) เป็น พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถบริหารงานบุคคลให้เกิด ความเหมาะสมเป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

๓.๒ ขออนุมัติปรับลดระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถบริหารงานบุคคลให้เกิด ความเหมาะสมเป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

จากการสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง โดยการพิจารณาตามปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของพนักงานเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

อ.ท.จ.บึงกาฬ

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด , รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา : ได้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตราที่เคยได้รับจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา งานงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับเงินวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

๓. ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

๔. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่พนักงานเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เป็นพนักงานเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

ก.ท.จ.บึงกาฬ

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $30 \times 6 = 1,800$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๘๐๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๘๐๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,800 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

จากเหตุผลดังกล่าว สามารถสรุปจำนวนบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) ทำให้มีอัตรากำลังคนรวมทั้งสิ้น ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง จากจำนวนอัตรากำลัง (เดิม) ที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม รวมเป็นอัตรากำลัง (ใหม่) ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล	จำนวน	๔๓	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๕	อัตรา
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๕	อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๑๑	อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑๐	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒๗	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒๙	อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๓๑ อัตรา

สรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุนำองค์กรต้องการจำนวน ประเภท ตำแหน่ง และลักษณะของต้นทูนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการเป็น ๘ ส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานอื่นที่ไม่ได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ/งานรักษาความสงบฯ 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานอื่นที่ไม่ได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ/งานรักษาความสงบฯ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	กำหนดเพิ่ม
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานระเบียบการคลัง - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานสถิติการคลัง - งานตรวจสอบภายใน <p>๒.๑.๒ งานธุรการ/งานภารกิจถ่ายโอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของกอง <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการซื้อและการจ้าง - งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ - งานควบคุมและการจำหน่ายพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานระเบียบการคลัง - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานสถิติการคลัง - งานตรวจสอบภายใน <p>๒.๑.๒ งานธุรการ/งานภารกิจถ่ายโอน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของกอง <p>๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการซื้อและการจ้าง - งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ - งานควบคุมและการจำหน่ายพัสดุ 	ก.พ.จ. บึงกาฬ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดรายได้ - งานผลประโยชน์ - งานกิจการพาณิชย์ <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรียนและที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม 	<p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดรายได้ - งานผลประโยชน์ - งานกิจการพาณิชย์ <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรียนและที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณถนน สะพาน ทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะในเขตเทศบาล - งานซ่อมบำรุงรักษา - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๑.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและการผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๑.๓ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของกอง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณถนน สะพาน ทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะในเขตเทศบาล - งานซ่อมบำรุงรักษา - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๑.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและการผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๑.๓ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของกอง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p style="text-align: right;">ก.ท.จ.บึงกาฬ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ <p>๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตว์แพทย์และโรคสัตว์ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคและส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอาหาร 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ <p>๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตว์แพทย์และโรคสัตว์ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคและส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอาหาร 	
<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๕.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติ - งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา - งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้-รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต - งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วยงานอื่น - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๑.๒ งานจัดทำงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ - งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ๆของเทศบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๑.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการข้อมูลข่าวสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆของเทศบาล - งานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล - งานเผยแพร่สนับสนุนผลงาน นโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล - งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น 	<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๕.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติ - งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา - งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้-รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต - งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วยงานอื่น - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๑.๒ งานจัดทำงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ - งานศึกษาหาหลักฐานรายได้ใหม่ๆของเทศบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๑.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการข้อมูลข่าวสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆของเทศบาล - งานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล - งานเผยแพร่สนับสนุนผลงาน นโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล - งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น 	<p style="text-align: right; color: red;">ก.ท.จ.บึงกาฬ</p>

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕.๑.๔ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของกอง - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๕.๑.๔ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณของกอง - งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p>๖.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานวิชาการ - งานบุคลากร - งานงบประมาณ - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ 	<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p>๖.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานวิชาการ - งานบุคลากร - งานงบประมาณ - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ 	
<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๗.๒ กลุ่มงานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๗. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๗.๒ กลุ่มงานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p style="text-align: right; color: red;">ก.พ.จ.บึงกาฬ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔	หมายเหตุ
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปตามร่างประกาศเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง พ.ศ. ๒๕๖๙

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดสำนัก/กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ให้สอดคล้อง ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ไปแล้วนั้น

เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เทศบาลประเภทสามัญ กำหนดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาลลำดับแรก นั้น

สรุป ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) ทำให้มีอัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ภายใต้ส่วนราชการ จำนวน ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

ปลัด/รองปลัดเทศบาล	จำนวน ๒ อัตรา
๑. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๒๕ อัตรา
๒. กองคลัง	จำนวน ๑๓ อัตรา
๓. กองช่าง	จำนวน ๑๒ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑๙ อัตรา
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	จำนวน ๘ อัตรา
๖. กองการศึกษา	จำนวน ๔๐ อัตรา
๗. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑๑ อัตรา
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวน ๑๓๑ อัตรา

ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ในการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบ

การกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ตามข้อ ๘.๒, ตารางข้อ ๘.๓, ตารางข้อ ๘.๔, ตารางข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และ ข้อ ๑๑ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังเดิมและแผนอัตรากำลังปรับปรุงใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘)
เทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)			หมายเหตุ
ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๑) ๒ อัตรา	ระดับ	จำนวน		ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๑) ๒ อัตรา	ระดับ	จำนวน	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
ส่วนนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๘ อัตรา				ส่วนนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๘ อัตรา			
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑		หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	
นิติกร	ชก.	๑	ปรับขยายระดับตามมติ กทจ.ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖	นิติกร	ชพ.	๑	
นิติกร	ชพ.	๑					
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม ๖๘)	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)			
พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑	กำหนดเพิ่ม ๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑	
-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	คุณวุฒิ	๑	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา			
พนักงานขับรถฉุกเฉิน	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถฉุกเฉิน	ทักษะ	๑	
พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑		พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๘ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๘ อัตรา)			
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
กองคลัง (๐๔) ๗ อัตรา				กองคลัง (๐๔) ๗ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	**ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	**ว่างเดิม

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

เป็นวันที่

๙ / ๑๕๖๘

๑๕ ต.ค. ๖๘

๑๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)			หมายเหตุ
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)			
นักวิชาการพัสดุ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	นักวิชาการพัสดุ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)			
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
กองช่าง (๐๕) ๔ อัตรา				กองช่าง (๐๕) ๔ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	**ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๖ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๕ อัตรา)			
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม ๑๖๖๗)	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๗ อัตรา				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๗ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	**ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข	ช.พ.	๑	ว่างเดิม	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข	ช.พ.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม ๑๐๔)	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสัตวบาล	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม ๑๐๔)	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			

ก.ท.จ. บึงกาฬ

ก.ท.จ. บึงกาฬ

ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ ว่างเดิม ๑๕๖๘

มอรัตน์ ๑๕ ๐๗ ๑ ๖๘

๑๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)			หมายเหตุ
คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	๑		คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	๑	
พนักงานขับรถขยะ	ทักษะ	๑	ว่างเดิม	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่งจาก
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๐ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๑๐ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ
-	-	-	-	พนักงานขับรถขยะ	ทั่วไป	๑	เป็น พนักงานจ้างทั่วไป
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม '๖๘)	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑		คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	
คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑		คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	
คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑		คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๔ อัตรา				กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๔ อัตรา			
ผ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		ผ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม '๖๘)	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)			
นายช่างศิลป์	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	นายช่างศิลป์	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)			
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
กองการศึกษา (๐๘) ๓ อัตรา				กองการศึกษา (๐๘) ๓ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	**ว่างเดิม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	**ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม '๖๘)	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	กำหนดไว้ปี ๖๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)			
คนงาน	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม	คนงาน	ทั่วไป	๑	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ครู ๕ อัตรา)				โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ครู ๕ อัตรา)			
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	ว่างเดิม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ก.ท.จ.บึงกาฬ	๑	
ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑		ครู	-	๑	
ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑		ครู	-	๑	
ครู	ชพ.	๑	ว่างเดิม	ครู	-	๑	
ครู	ชก.	๑		ครู	ชพ.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	คุณวุฒิ	๑	

ก.ท.จ.บึงกาฬ
ว่างเดิม
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๘
๒๕ ต. ๑ ๒๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)			หมายเหตุ
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๗ อัตรา				กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๗ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	**ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑	ว่างเดิม	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	ปรับขยายตำแหน่ง ทจ. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑	ปรับลดระดับตำแหน่ง จาก ขพ. เป็น ปก./ขก.
นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑		นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	
นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๑	กำหนดไว้ปี ๖๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ขง.	๑	กำหนดไว้ปี ๖๙	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ขง.	๑	กำหนดไว้ปี ๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)			
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
คนงาน	ทั่วไป	๑		คนงาน	ทั่วไป	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒ (๑ อัตรา)				หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒ (๑ อัตรา)			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม
รวมอัตรากำลังเดิม ๑๓๒ คน				รวมอัตรากำลังใหม่ ๑๓๑ คน			

หมายเหตุ

๑. **ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ให้ กสส. สรรหา

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๘

เมื่อวันที่ ๒๕ ๓. ๑ ๖๘

2km

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างองค์การปกครองท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๙	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			ผอ.โรงเรียน / ผอ.สพด. ครู/ครูผู้ช่วย/ครู ผดศ.(งบอุดหนุน ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอุดหนุน)			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ พนักงานจ้างทั่วไป			รวม
				มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	
๑	ทต.บึงโขงหลง	๘	๙๒,๓๒๔,๙๙๓	๒๑	๒๒	-	๕	-	-	๑๐	๙	-	๑๐	-	๕๕	-	-๑	๑๓๑	
๒	ทต.ซาง	๖	๖๖,๒๓๒,๐๓๕	๒๑	๙	-	๑	-	๘	-	๗	๓	-	๑๗	๒	-	๘๑		
๓	ทต.ศรีพนา	๗	๘๙,๗๓๕,๐๐๐	๒๘	๗	-	๔	-	๑๕	๒	๔	-	๕	-	๖๔	๑	๑๔๘		

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๕ ๗ - ๑ ๘๘

๔.๔ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจตามโครงการส่วนราชการตามภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาล ตำบลบึงโขงหลง สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลังสามปี ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๐) ๒ อัตรา									
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๘ อัตรา									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)									
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา									
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	คุณวุฒิ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา									
๑๘	พนักงานขับรถฉุกเฉิน	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๘ อัตรา)									
๒๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๑) ๗ อัตรา									
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๓๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.จ.บึงกาฬ ว่างเดิม
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)									
๓๕	นักวิชาการพัสดุ	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งนี้ ๑ / ๑๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา									
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)									
๔๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๔) ๔ อัตรา									
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๔๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา									
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๕ อัตรา)									
๔๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิกตำแหน่ง
๔๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๗ อัตรา									
๕๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๕๕	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๘	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา									
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา									
๖๑	คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถขยะ	ทักษะ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ปรับปรุงตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑๐ อัตรา)									จาก พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๒	พนักงานขับรถขยะ	ทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	+๑	เป็น พนักงานจ้างทั่วไป
๖๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	-	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๖๙	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๔ อัตรา									
๗๒	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๑๕ ๓๑ ๖๘

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)									
๗๖	นายช่างศิลป์	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๗๗	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา									
๗๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)									
๗๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘) ๓ อัตรา									
๘๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๘๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๘๒	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๑	-	-	๑	-	-	-	กำหนดไว้ปี ๖๙
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา									
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)									
๘๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ครู ๕ อัตรา)									
๘๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๖	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๗	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๘	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๘๙	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๖ อัตรา									
๙๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบท้องถิ่น)	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบท้องถิ่น)	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบท้องถิ่น)	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบท้องถิ่น)	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบท้องถิ่น)	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)									
๙๖	ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวารี (ครู ๓ อัตรา)									
๙๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรรเลขตำแหน่ง
๙๘	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๙๙	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา									
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (งบท้องถิ่น)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสโสมรณานิคม (ครู ๒ อัตรา)									ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๐๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรรเลขตำแหน่ง
๑๐๓	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา									ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๙๖๘
๑๐๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อวันที่ ๙๕ ๐๙ ๖๘
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิริมงคลวราราม (ครู ๓ อัตรา)									2/15
๑๐๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรรเลขตำแหน่ง
๑๐๘	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๙	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา									
๑๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสีม (ครู ๒ อัตรา)									
๑๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรรเลขตำแหน่ง
๑๑๓	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา									
๑๑๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา									
๑๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงสว่าง (ครู ๒ อัตรา)									
๑๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรรเลขตำแหน่ง
๑๑๗	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา									
๑๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๗ อัตรา									
๑๒๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๑	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๒	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาชุมชน	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒๓	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างเดิม
	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	ปรับลดระดับตำแหน่ง
๑๒๔	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒๖	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง.	๑	-	-	๑	-	-	-	กำหนดไว้ปี ๖๙
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา									
๑๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)									
๑๒๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑ อัตรา									
๑๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม		๑๓๒	๑๒๔	๑๓๐	๑๓๑			-๑	

หมายเหตุ

๑. **ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ให้ กสธ. สรรหา

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๘
 เมื่อวันที่ ๒๕ ต.ค. ๖๘



๓. การดำเนินการของหน่วยงานรับโอนทรัพย์สินของหน่วยงานราชการ พนักงานส่วนตำบลของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
 แผนบุคลากรของปีงบประมาณ อำเภอบึงฉลวง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะได้ใช้		อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้สอยรวม		หมายเหตุ	ภาคกิจการ
					เงินเดือน (บาท)	ค่าตอบแทน (บาท)	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	บาท	บาท		
ฝ่ายบริหารและบริหารงานทั่วไป (๑๑) ๕ อัตรา														
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑๑๕,๕๐๐	๑๖๖,๐๐๐	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๘๖,๖๖๖	๑๓๕,๕๐๐	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๖๘๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
ฝ่ายนิติการและบริหารงานทั่วไป (๑๒) ๕ อัตรา														
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๘๐,๕๖๐	๑๓๕,๕๐๐	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๕๕๕,๕๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖,๖๖๖	๘๕,๕๐๐	-	-	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๔๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖,๖๖๖	๘๕,๕๐๐	-	-	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๔๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๖	นักบริหารงานพิเศษ	ชก.	๑	๑	๑๑๕,๕๐๐	-	-	-	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑,๑๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๘	นิติกร	ชก.	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๘๕,๕๐๐	-	-	-	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๘๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๘๕,๕๐๐	-	-	-	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๘๕,๕๐๐	๘๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกบริหารงาน
ฝ่ายช่างประจำ (๒) ๕ อัตรา														
๑๑	พนักงานขับรถขนส่ง (ตำแหน่ง)	สนับสนุน	๑	๑	๖๕,๕๖๖	-	-	-	๖๕,๕๖๖	๖๕,๕๖๖	๖๕,๕๖๖	๖๕๕,๖๖๖		อ.ภ.จ. แผนกช่างประจำ
๑๒	พนักงานขับรถขนส่ง (ตำแหน่ง)	สนับสนุน	๑	๑	๖๕,๕๖๖	-	-	-	๖๕,๕๖๖	๖๕,๕๖๖	๖๕,๕๖๖	๖๕๕,๖๖๖		อ.ภ.จ. แผนกช่างประจำ
พนักงานช่างเทคนิค (กลุ่มอาชีพ) ๕ อัตรา														
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างการ	กลุ่มอาชีพ	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างการ	กลุ่มอาชีพ	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างการ	กลุ่มอาชีพ	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างการและบรรเทาสาธารณภัย	กลุ่มอาชีพ	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างการและบรรเทาสาธารณภัย	กลุ่มอาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ) ๒ อัตรา														
๑๘	พนักงานช่างเทคนิค	ทักษะ	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๑๙	พนักงานช่างเทคนิค	ทักษะ	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
ช่างเทคนิค (๑๗) ๕ อัตรา														
๒๐	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๑	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๒	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๓	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๔	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๕	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๖	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๗	ช่างงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
ช่างเทคนิค (๑๗) ๕ อัตรา														
๒๘	ผู้ช่วยช่างเทคนิค (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕,๕๖๖	๑๓๕,๕๐๐	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๒๙	หัวหน้าช่างเทคนิค (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๓๐	หัวหน้าช่างเทคนิค (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค
๓๑	นักวิชาการประจำแผนกช่างเทคนิค	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	-	-	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐		อ.ภ.จ. แผนกช่างเทคนิค

๑๖๘ / ๑๖๘
 ๑๖๘ / ๑๖๘
 ๑๖๘ / ๑๖๘

ที่	ชื่อรายการ	จำนวน	จำนวน	จำนวนที่ย่อยปัจจุบัน		อัตราส่วนที่หักจากยอดใช้			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินประจำ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			จำนวน
๒๒๘	ผู้ควบคุมงานช่างเทคนิค	๓	๓	๓๖๓,๕๖๐	๓,๖๓๕,๖๖๐	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%		
๒๒๙	ช่างเทคนิค	๓	๓	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๒๓๐	ช่างเทคนิค	๓	๓	๑๐๕,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๒๓๑	วิศวกรควบคุมงาน	๓	๓	๑๕๕,๖๖๖	๑,๕๕๖,๖๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
(๔)	รวม	๑๒	๑๒	๖๓๙,๒๒๖	๖,๓๙๒,๒๒๖	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%	๒๖.๖๖%		
(๕)	ภาระค่าใช้จ่ยที่เพิ่มขึ้น															
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน															
(๗)	รวมเงินใช้ผูกพัน															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของประมาณการรายจ่ายประจำปี															
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของประมาณการรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินผูกพัน)															

หมายเหตุ
 ๑. ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔
 ๒. ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔
 ๓. ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔

สรุปยอด
 (นายวิภาช สารภณ)
 ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

ประเภทการรายจ่าย (รวมเงินผูกพันต่าง)	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ ๕๐	ค่าใช้จ่ายผูกพัน	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทน	รวม	คิดเป็นร้อยละ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๐๐%
ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๐๐%
ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๐๐%

ประเภทการรายจ่าย (ไม่รวมเงินผูกพันต่าง)	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ ๕๐	ค่าใช้จ่ายผูกพัน	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทน	รวม	คิดเป็นร้อยละ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๐๐%
ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๐๐%
ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๑๘๑,๗๘๓,๑๖๗	๓๖๓,๕๖๖,๓๓๔	๑๐๐%

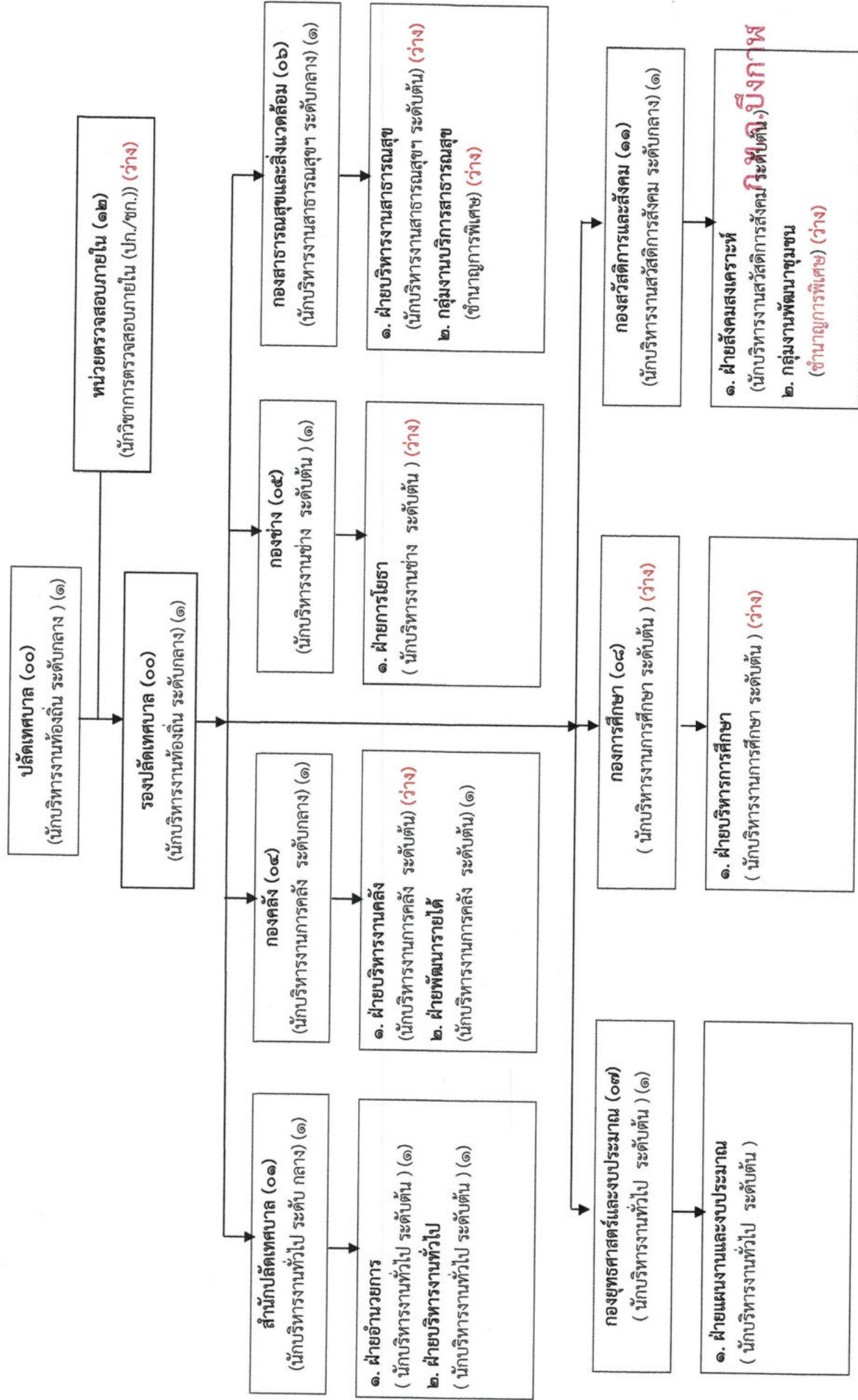
ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๘
 เมื่อวันที่ ๒๕ ต.ค. ๖๘

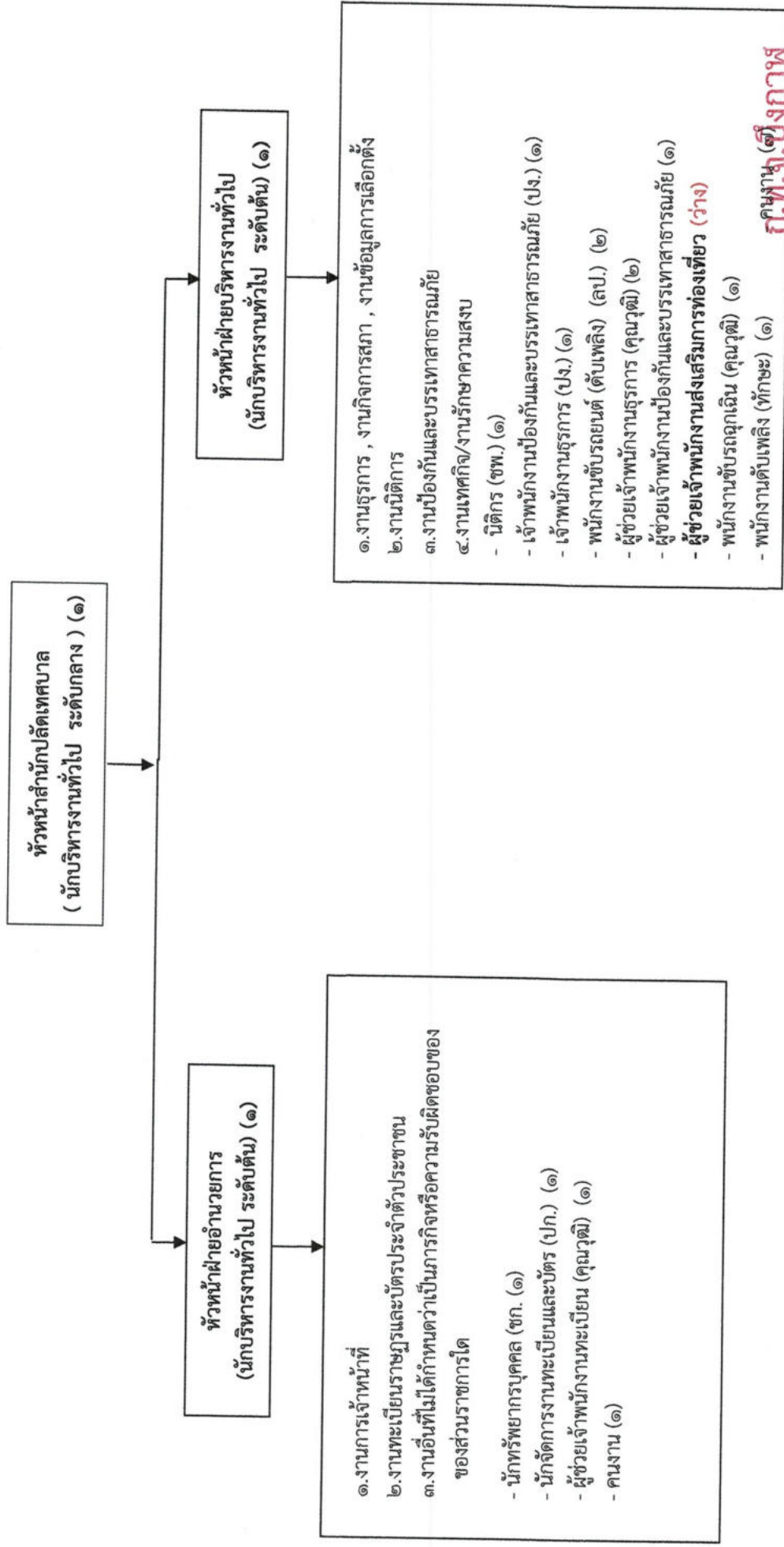
ก.ท.จ.บึงกาฬ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔)

โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง



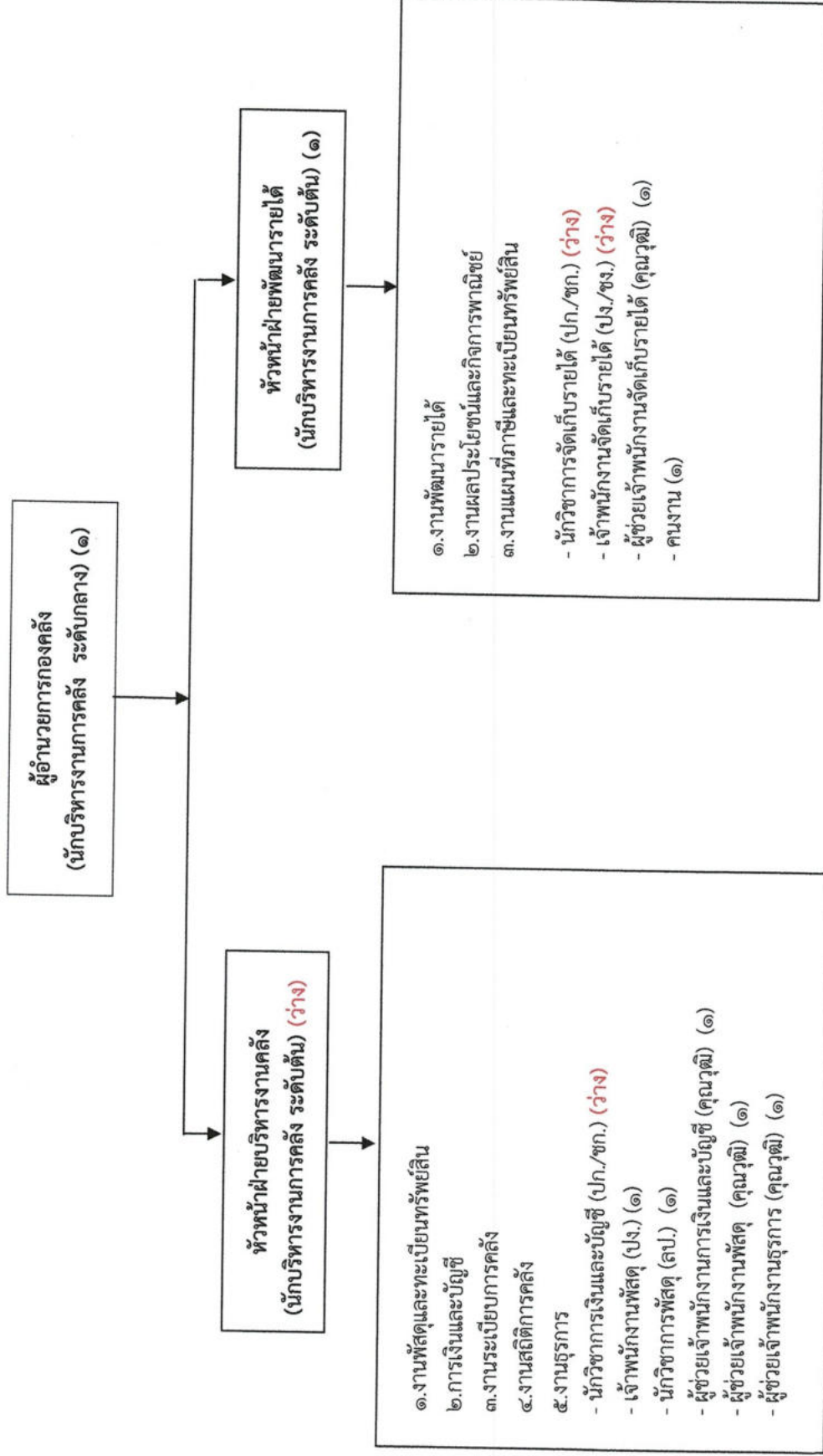
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)



ก.พ.จ.เชิงภาพ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ปก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	อาวุโส		
กรอบเดิม	๒	๑	-	๒	๑	-	๒	-	-	๖	๒๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๒	๑	-	๑	๑	๑	๒	-	๒	๗	๒๕

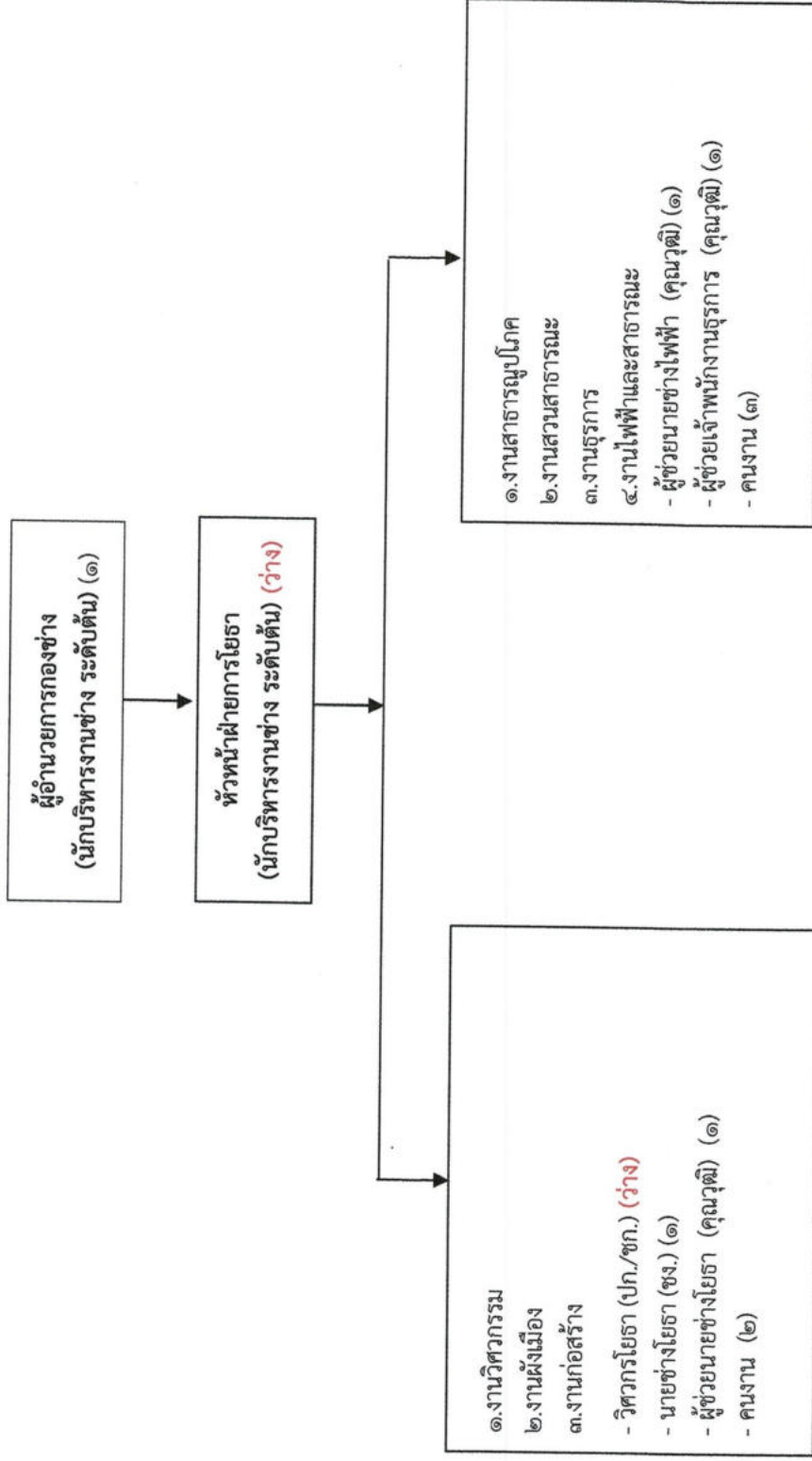
๒. กองคลัง (๐๔)



ก.ท.จ.บึงกาฬ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	อาวุโส				
กรอบเดิม	๒	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๔	๑	๑๓
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๒	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๔	๑	๑๓

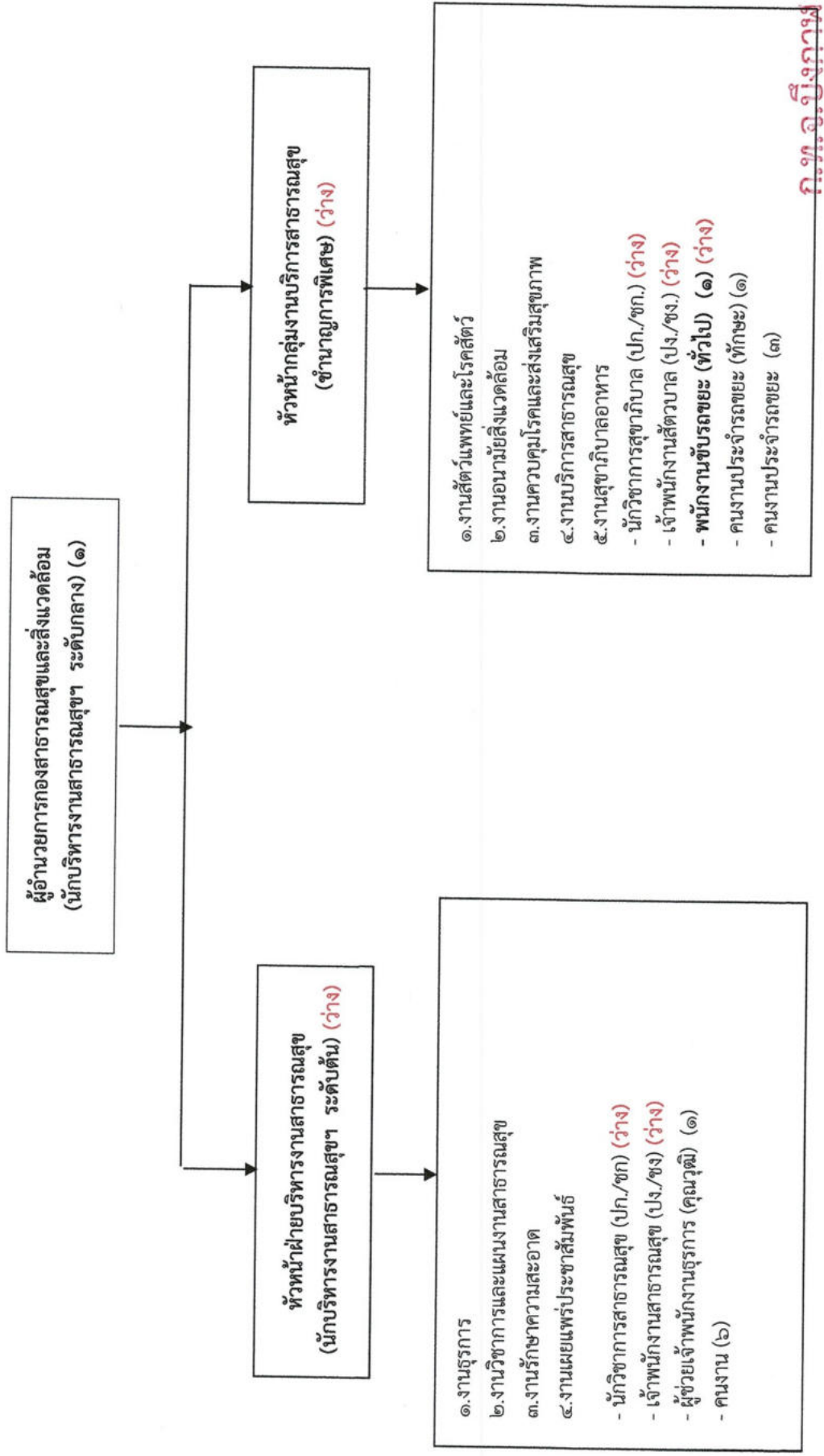
๓. กองช่าง (๐๕)



ก.ท.จ.บึงกาฬ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	อาวุโส				
กรอบเดิม	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๖	๑๓
รอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๒	--	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๕	๑๒

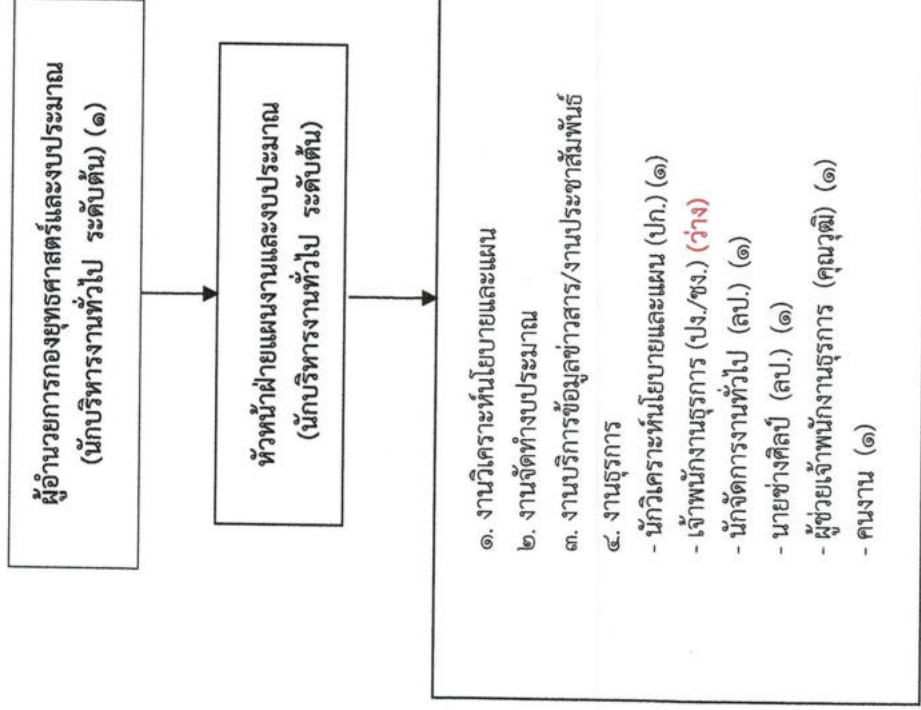
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



ก.ร.อ.บ.บ.บ.บ.บ.

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชก.พิเศษ	พง.	ชง.	อาวุโส					
กรอบเดิม	๑	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๓	๑๐	๒๐	
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	๑๐	๑๙	

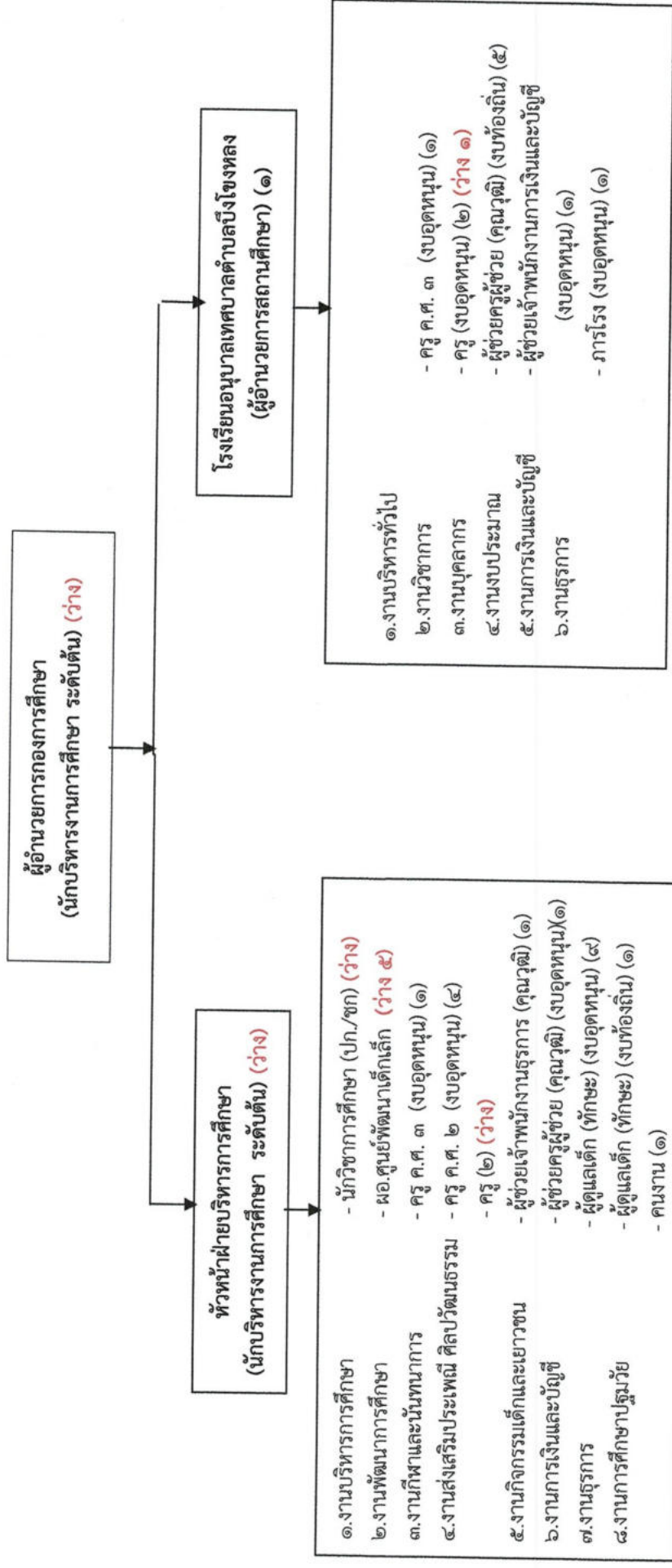
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)



ก.ท.จ.บึงกาฬ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	อาวุโส				
กรอบเดิม	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๑	๑	๘
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๑	๑	๘

๖. กองการศึกษา (๐๘)



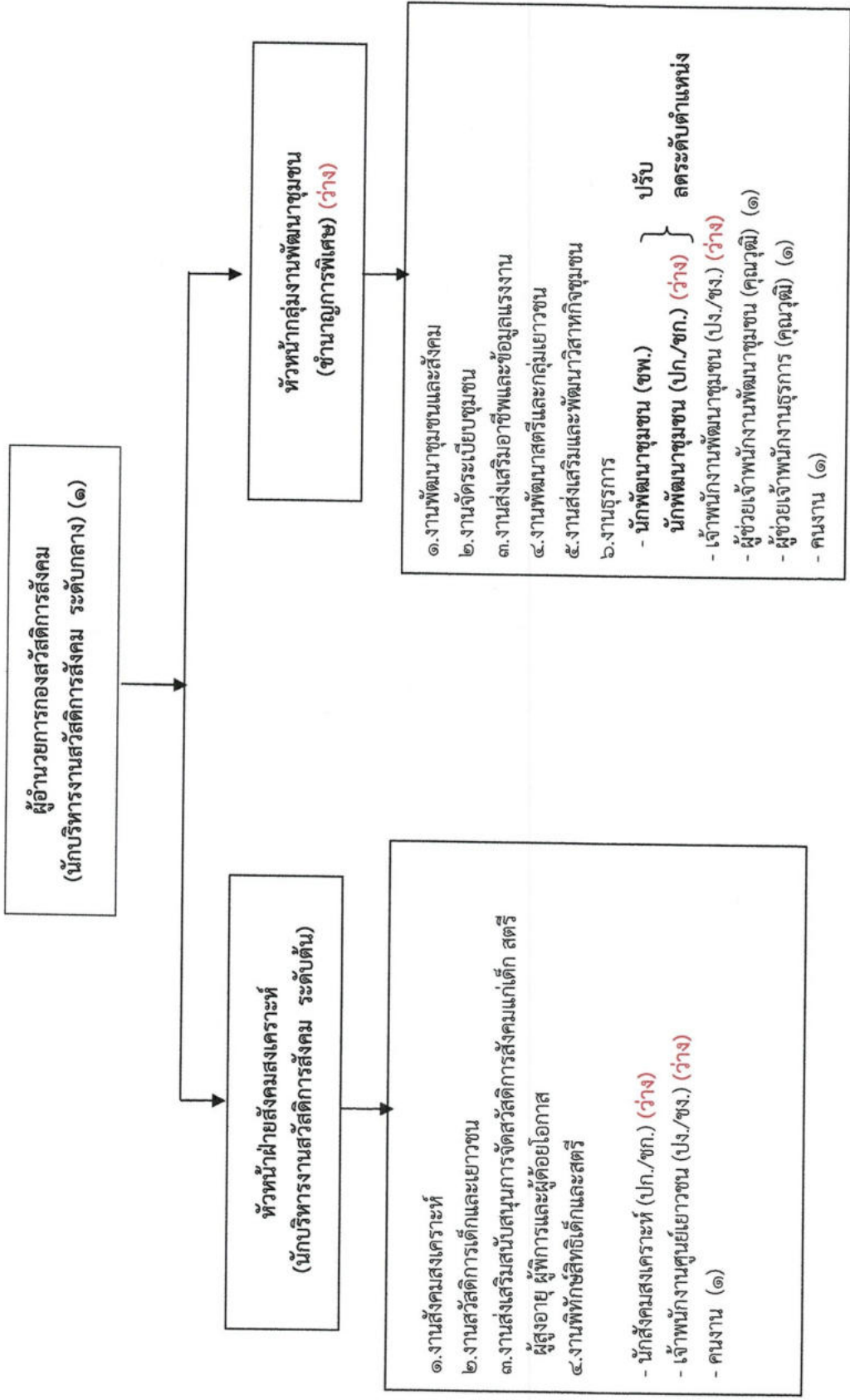
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชง.	อาวุโส	รวม				
กรอบเดิม	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕

บุคลากรทางการศึกษา

ระดับ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	รวม
			ผู้ช่วย	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒			
กรอบเดิม	๑	๕	๒	๒	๑	๑๗	๑	๓๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๕	-	๕	๒	๑๗	๑	๓๕

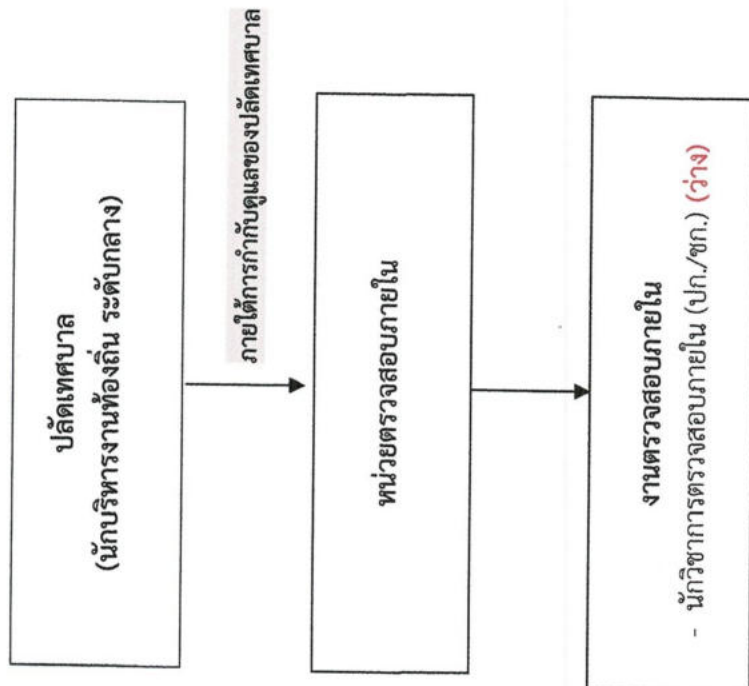
ก.พ.จ.บึงกาฬ

๗. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชก.พิเศษ	ชก.	ชก.	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ			
กรอบเดิม	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๒	๑๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๒	๑๑

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	วิชาการ			รวม
	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	
กรอบเดิม	๑	-	-	๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	-	-	๑

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๑.๑. บัญชีแสดงต้นฉบับสัญญาเช่าและผลการดำเนินงานในส่วนราชการ

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		ตำแหน่ง	ลำดับ ที่	ระดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น 1	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง													
<p>บัญชีรวมปกติเทศบาล (๑๑) ๕ อัตรา</p>																			
๑	นายพิทักษ์ สารรวม	ป.ม.	๒๖-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล	๑	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๒๕,๕๙๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐				
๒	นางสาวกัญญา คุณสมบัติ	น.บ.	๒๖-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัดเทศบาล	๒	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๘,๒๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐				
<p>ส่วนงานพิเศษเทศบาล (๑๑) ๕ อัตรา</p>																			
๓	นางสาวศิริพร โสยะบ้าน	น.ม.	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	๓	กลาง	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	๔๘,๑๓๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐				
๔	นางสาวรุ่ง พรรณงาม	ร.ม.	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๔	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙,๖๓๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐				
๕	นายวิวัฒน์ บุญชาญ	ป.ม.	๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๕	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๕,๒๒๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐				
๖	นางวัลลภา พันทอง	ป.ม.	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	๖	ชก.	นักทรัพยากรบุคคล	-	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒,๕๕๐						
๗	นายศุภณัฐ วัฒนวิ	ป.ม.	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๗	ป.ก.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๒๘,๒๕๐						
๘	นายธรรมรัตน์ หลวงโกปน์	น.บ.	๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	นิติกร	-	๘	ชก.	นิติกร	-	นิติกร	ชก.	๒๗,๘๐๐						
๙	นางสาวเยาวรส โพลน	ป.ส.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๙	ป.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๗,๘๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐				
๑๐	ส.อ.เรือฤทธิ์ แสงอาทิตย์	ท.บ.น(วิทยาศาสตร์)	๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานช่างเทคนิคและบรรณารักษ์	-	๑๐	ป.ง.	เจ้าพนักงานช่างเทคนิคและบรรณารักษ์	-	เจ้าพนักงานช่างเทคนิคและบรรณารักษ์	ป.ง.	๒๖,๑๓๐						
<p>ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)</p>																			
๑๑	นายประสิทธิ์ ศรีเม็งใส	ป.ส.(เทคนิคก่อสร้าง)	ลูกจ้างประจำ	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	๑๑	๓๑๕๖	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๓๑๕๖	๒๒,๙๓๐					ว่างให้โยกเลิก	
๑๒	นายวิฑูร โยมภาค	ป.๔	ลูกจ้างประจำ	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	๑๒	๓๑๕๖	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๓๑๕๖	๒๒,๙๓๐					ว่างให้โยกเลิก	
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา</p>																			
๑๓	นางณิชา แควนบุต	ป.ส.(คอมพิวเตอร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๑,๖๘๐						
๑๔	นายอรุณยศ แควนบุต	ป.ส.(คอมพิวเตอร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๔	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	คุณวุฒิ	๑๙,๘๗๐						
๑๕	นางสาวอังคณา สัจจันทร์	ป.ส.(คอมพิวเตอร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๑,๕๐๐						
๑๖	นายอิทธิวิทย์ ลาโพธิ์	ป.วส.(ไฟฟ้า)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเบื้องต้น	-	๑๖	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเบื้องต้น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเบื้องต้น	คุณวุฒิ	๑๑,๕๐๐						
<p>กำหนดเพิ่ม</p>																			
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา</p>																			
๑๗	นายชัชวาล สียะบุตร	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถฉุกเฉิน	-	๑๗	ทักษะ	พนักงานขับรถฉุกเฉิน	-	พนักงานขับรถฉุกเฉิน	ทักษะ	๑๕,๐๘๐						
๑๘	นายภาณุวัฒน์ พรหมเสียง	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๘	ทักษะ	พนักงานขับเพลิง	-	พนักงานขับเพลิง	ทักษะ	๑๕,๒๔๐						
<p>พนักงานจ้างทั่วไป (๔ อัตรา)</p>																			
๑๙	นายปรีดีกร วัฒนธรรม	ม.๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๙	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
๒๐	นางสาวกรรณิการ์ จันทร์	น.บ.น(การจัดการ)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๒๐	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
๒๑	นายบุญส่ง มีเสวย	ม.๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๒๑	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
๒๒	นายอิทธิพันธ์ พงษ์ทอง	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๒๒	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
๒๓	นายชวรินทร์ แสนหินบุญรัมย์	ป.ส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๒๓	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
๒๔	นายธีรพงษ์ เต๋ยา	ท.บ.น(วิทยาศาสตร์การกีฬา)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๒๔	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
๒๕	นายพิศิตชัย อุ๋นอ้วน	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๒๕	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
๒๖	นายวิวัฒน์ โปะพะมา	ท.บ.น(วิทยาศาสตร์การกีฬา)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงาน	-	๒๖	ทั่วไป	คนงาน	-	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐					ก.ท.จ.บึงกาฬ	
<p>กองคลัง (๓ อัตรา)</p>																			
๒๗	นางพรทิศา จันทร์รังษี	น.บ.ม.	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒๗	กลาง	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๕๙,๐๔๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐				
๒๘	(.....)ว่างเดิม.....)		๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	๒๘	ต้น	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	-	-	-				ว่างให้โยกเลิก

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ครอบครัว		การอบรมฯ (เดิม)		การอบรมฯ (ใหม่)		เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง	เงินเดือน รวม	หมายเหตุ
		ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ					
๒๕	นางแสงอรุณ พงษ์ทอง	ศศ.บ.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง	๓๐	นักบริหารงานคลัง	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	๓๑,๕๐๐	๑,๕๐๐			
๓๐	(.....)ว่างเดิม.....)	ศษ.บ.ร.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑					ว่างเดิม
๓๑	(.....)ว่างเดิม.....)	ศษ.บ.ร.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑					ว่างเดิม
๓๒	นางสาวจิราวรรณ สิริวงศ์ษา	ศษ.บ.ร.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑					ว่างเดิม
๓๓	(.....)ว่างเดิม.....)	ศษ.บ.ร.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑					ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)												
๓๔	นายธินา อัฐินาค	ศศ.บ.(การบัญชี)	ถูกจ้างประจำ	นักวิชาการพัสดุ	๓๕	นักวิชาการพัสดุ	ถูกจ้างประจำ	๒๕,๐๐๐				ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา												
๓๕	นางสาววิภา พิศาลกุล	บวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลังและบัญชี	๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลังและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๓๖	นางสาวพรวิภา จันอื้อชัย	บ.บ.บ.(การตลาด)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๓๗	นางนิสาช อัครพันธ์	บวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๓๘	นางสาวจินดา แสงโพธิ์	บ.บ.บ.(บริหารธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)												
๓๙	นายศรัทธพันธ์ รัตนจันทร์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๕,๐๐๐				
กองช่าง (๕ อัตรา)												
๔๐	นายอุทพงษ์ สายสิทธิ์	วท.บ.(เทคโนโลยีสร้าง)	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างเครื่องจักร	๔๑	ผู้ช่วยช่างเครื่องจักร	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	๓,๕๐๐				
๔๑	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	ผู้ช่วยช่างเครื่องจักร	๔๑	ผู้ช่วยช่างเครื่องจักร	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒					**ว่างเดิม
๔๒	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างเครื่องจักร	๔๑	ผู้ช่วยช่างเครื่องจักร	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑					ว่างเดิม
๔๓	นายอุทพงษ์ ไข่มไฉย	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ช่างก่อสร้าง	๔๔	ช่างก่อสร้าง	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑					
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา												
๔๔	นายบวร กอพิลา	บวส.(ก่อสร้าง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธา	๔๕	ผู้ช่วยช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๔๕	นายรุ่งโรจน์ โคตรวัฒน์	บวส.(ช่างยนต์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างช่างไฟฟ้า	๔๖	ผู้ช่วยช่างช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
๔๖	นางสาวศศิธร ทองษา	บ.บ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					
พนักงานจ้างทั่วไป (๕ อัตรา)												
๔๗	นายประสิทธิ์ สักดาพล	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๕,๐๐๐				
๔๘	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป					คุณเล็กตำแหน่ง
๔๙	นายสุพิศชัย จันทวิศิธร	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๕,๐๐๐				
๕๐	นายภคท ศรีภาพน	ม.๓	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๕,๐๐๐				
๕๑	นายเสด็จชัย คงอภัย	บวส.(เครื่องกล)	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๕,๐๐๐				
๕๒	นายอุทิศ บุญพิทักษ์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	๕๒	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๕,๐๐๐				
กองช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง (๗ อัตรา)												
๕๓	นายประเนตร พระสว่าง	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๕๓	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	๕,๕๐๐				
๕๔	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๕๔	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒					ก.ท.จ.บึงกาฬ
๕๕	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๕๕	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑					ก.ท.จ.บึงกาฬ
๕๖	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๕๖	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑					ก.ท.จ.บึงกาฬ
๕๗	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๕๗	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑					ก.ท.จ.บึงกาฬ
๕๘	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๕๘	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑					ก.ท.จ.บึงกาฬ
๕๙	(.....)ว่างเดิม.....)	คต.บ.ร.บ.บ.(ช่างเทคนิค)	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๕๙	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๒๖-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑					ก.ท.จ.บึงกาฬ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา												
๖๐	นางสาวจูนภา แสงโคตร	ปวส.(ช่างกรรม)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	๖๐	ผู้ช่วยช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑๕,๕๐๐				

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง	วันที่ขึ้น บัญชี	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ชื่อตำแหน่งในสายงาน					
๖๑	นายวิวัฒน์ ทองท	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานประจำราชการ (ทักษะ)	พนักงานประจำราชการ (ทักษะ)	ทักษะ	๕,๕๐๐				
๖๒	(.....ว่างเดิม.....)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานประจำราชการ (ทักษะ)	พนักงานประจำราชการ (ทักษะ)	ทักษะ	-				ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานประจำราชการ เดิม พนักงานจ้างทั่วไป
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๐ อัตรา)											
๖๓	นางสาวมริดา ผลอินทร์	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐				
๖๔	นางสาวณัฏฐา ชัยบัณฑิต	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐				
๖๕	นายวัชร โสภานาค	ค.บ.(สังคมศึกษา)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐				
๖๖	นางสาวรัตนา ศรีพลน้อย	ปวส.(การบัญชี)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐				
๖๗	นายอนุชาชัย บุญสร้าง	ส.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐				
๖๘	นายบรรจงต์ เหล่าชัย	บ.บ.(บัญชีบัณฑิต)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐				
๖๙	(.....ว่างเดิม.....)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำราชการ	พนักงานประจำราชการ	ทักษะ	-				ยกเลิกตำแหน่ง
๗๐	นายบรรจงต์ บุญกาญจน์	ม.๓	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำราชการ	พนักงานประจำราชการ	ทักษะ	๕,๐๐๐				
๗๑	นายฤกษ์พงษ์ ศรศรี	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำราชการ	พนักงานประจำราชการ	ทักษะ	๕,๐๐๐				
๗๒	นายสมจิตร ภู่อภิบาล	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำราชการ	พนักงานประจำราชการ	ทักษะ	๕,๐๐๐				
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๕ อัตรา)											
๗๓	นายจิรวัฒน์ ทองทอง	ร.ป.ม.	๒๖-๒-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๕,๖๓๐	๓,๕๐๐			
๗๔	นางสาววิภากรีน คุ้ม	ร.ป.ม.	๒๖-๒-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๕,๖๓๐	๓,๕๐๐			
๗๕	น.ส.พรวิมล สร้อยประสิทธิ์	ศ.บ.(การบริหารทั่วไป)	๒๖-๒-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒,๘๘๐				
๗๖	(.....ว่างเดิม.....)	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.จ.	-				ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)											
๗๗	นางพวงนุฬา นามงุฑ	ร.ป.ม.	ลูกจ้างประจำ	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	๒๕,๒๕๐				ว่างให้ยุบเลิก
๗๘	นายอัศพล สอนโพธิ์	ม.๖	ลูกจ้างประจำ	นายช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ต้น	๒๒,๘๘๐				ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ ตำแหน่ง											
๗๙	นางปวีณา ว่างจึง	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๒,๕๑๐				
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)											
๘๐	นางสาวนันทิชา ชนะวน	ปวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงาน	พนักงาน	ทั่วไป	๕,๐๐๐				
กองการศึกษา (๕ อัตรา)											
๘๑	(.....ว่างเดิม.....)	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	-				ก.ท.จ.บึงกาฬ
๘๒	(.....ว่างเดิม.....)	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	-				ก.ท.จ.บึงกาฬ
๘๓	(.....ว่างเดิม.....)	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ป.ว.จ.	-				กำหนดไว้ ๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา											
๘๔	นางสาวกัญญาธิษฏ์ ฤกษ์เอก	ปวส.(การบัญชี)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๓,๕๖๐				ก.ท.จ.บึงกาฬ
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)											
๘๕	นางสาววิภาดา สอนโพธิ์	ร.บ.(การจัดการ)	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงาน	พนักงาน	ทั่วไป	๕,๐๐๐				ก.ท.จ.บึงกาฬ
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (๕ อัตรา)											
๘๖	นางสาวจิรภาดา อินเสถียร	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๒-๐๘-๕-๕-๐๐๑๓๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ข.พ.	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐			
๘๗	นายทวีทรัพย์ พินพิชัย	ค.บ. (ภาษาไทย(ส.ป.))	๒๖-๒-๐๘-๕-๕-๐๐๑๓๔	ครูผู้ช่วย	ครู	-	๑๖,๒๘๐				
๘๘	นางสาววรรณพรณ์ จันทร์ปลั่ง	ค.น. (ภาษาอังกฤษ(ส.ป.))	๒๖-๒-๐๘-๕-๕-๐๐๑๓๕	ครูผู้ช่วย	ครู	-	๑๖,๒๘๐				
๘๙	(.....ว่างเดิม.....)	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ครู	ครู	ข.พ.	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐			

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้าง (เดิม)		กรอบอัตราจ้าง (ใหม่)		เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง	เงินรวม	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหาร	ชื่อตำแหน่งในสายงาน						
๑๑๙	(.....)ว่างเดิม.....)	-	-	-	๑๑๖	-	-	-	-	-	-	ขอคืนตำแหน่ง
๑๑๙	นางปวีติ วงษ์นิยม	ศษ.ม(การศึกษาระดับปริญญาตรี)	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	ครู	๑๑๙	ผู้ช่วยงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	ขก.	ขอคืนตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทั้งชาย) ๒ อัตรา												
๑๑๙	นางยุภากร หงษ์ไป	ศษ.ม(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งชาย)	๑๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งชาย)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งชาย)	-	-	๑๕,๘๘๐	ทั้งชาย	
๑๒๐	นางสาวอัญญา อัครวิเศษ	ศษ.ม(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งชาย)	๑๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งชาย)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งชาย)	-	-	๑๕,๒๖๐	ทั้งชาย	
กองสวัสดิการสังคม (๔ อัตรา)												
๑๒๑	นางยุภากร หงษ์ไป	ร.ม.	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑๒๐	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๕๔,๑๓๐	๕๔,๑๓๐	กลาง	
๑๒๒	จ.ท.วิเศษ สร้อยประสิทธิ์	ร.ม.(ผู้ขาดสาร)	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๑๒๑	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๓๔,๑๓๐	๓๔,๑๓๐	ต้น	
๑๒๓	(.....)ว่างเดิม.....)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-	-	๑๒๒	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาชุมชน	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาชุมชน	-	-	ขพ	ว่างเดิม
๑๒๔	(.....)ว่างเดิม.....)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	-	๑๒๓	นักพัฒนาชุมชน	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	ป.น/ข.	ปรับลดระดับตำแหน่ง
๑๒๕	(.....)ว่างเดิม.....)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	-	๑๒๔	นักสังคมสงเคราะห์	-	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	ป.น/ข.	ว่างเดิม
๑๒๖	(.....)ว่างเดิม.....)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	-	๑๒๕	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ป.น/ข.	ว่างเดิม
๑๒๗	(.....)ว่างเดิม.....)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	-	๑๒๖	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ป.น/ข.	กำหนดไว้ ๒๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา												
๑๒๘	นางสาวอุษา กุศลไพศาล	น.ร.บ.(คอมพิวเตอร์)	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕,๘๖๐	๑๕,๘๖๐	คุณวุฒิ	
๑๒๙	นางอุษาพร สิงห์พันธุ์	ร.ป.บ.	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๒,๘๘๐	๑๒,๘๘๐	คุณวุฒิ	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)												
๑๓๐	นางสาวอรุณ สุทธิ	ป.บ.บ.(การตลาด)	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	คนงาน	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	ทั่วไป	
๑๓๑	นายจรูญศักดิ์ กุศลไพศาล	ม.บ	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	คนงาน	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	ทั่วไป	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑ อัตรา)												
๑๓๒	(.....)ว่างเดิม.....)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๒-๑๑-๒๖-๐๐๑๙๔	-	๑๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	ป.น/ข.	ว่างเดิม
รวมกรอบอัตราจ้าง (เดิม) ปี ๒๕๖๘ = ๑๓๒ อัตรา												
รวมกรอบอัตราจ้าง (ใหม่) ปี ๒๕๖๘ = ๑๓๑ อัตรา (กรอบปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ = ๑๓๑ อัตรา)												

หมายเหตุ

๑. **ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารวง ให้ กลส. สรรหา

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ / ๒๕๖๘
 เมื่อวันที่ ๒๕ ๑๓ ๖๘
(ลายเซ็น)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้มีความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และมีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ของงานในแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร การบริการ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรขององค์กรถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นกลไกสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ตลอดจนมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบึงโขงหลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่ตีมิขีดสมรรถนะสูงสุดและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่ตีมิขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ก.ช.บ.บึงกาฬ

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาคูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

เป้าหมายการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ หน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่

- การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ โดยกระทำก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ
- การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้ได้เรียนรู้ถึงเทคนิค วิธีการในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายคอยแนะนำ กำกับดูแล ช่วยเหลือให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง กล่าวคือ เป็นการพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาลผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารงาน การบริหารคน เช่น ในเรื่องของการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

- เทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีหลักการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การเลือกวิธีการพัฒนากระทำได้หลายวิธี เช่น

๑. การปฐมนิเทศ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๒. การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน โดยส่งตัวเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดขึ้น เช่น การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. การศึกษาหรือดูงาน โดยการจัดโครงการให้พนักงานเทศบาลได้ไปศึกษาดูงาน วิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทำงาน อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

ก.ท.จ. บึงกาฬ

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพของผลงาน
- (๓) ความทันเวลา
- (๔) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน
- (๒) การรักษาวินัย
- (๓) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

โดยให้พนักงานเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างสมัครเพื่อเข้าสู่ระบบ เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อสำรวจทักษะของตนเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประกาศเทศบาลตำบลบึงโขงหลง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

ก.ท.จ.บึงกาฬ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด ความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษাজริยธรรมตามประกาศนี้แล้วจะต้องยึดมั่นใน จรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
๒. สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
 - ๓.๑ ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง พ.ศ. ๒๕๖๙
 - ๓.๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๘
๔. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
๕. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔
๖. สำเนาประกาศการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล
๗. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ข้อ ๘.๑ ข้อ ๘.๒ ข้อ ๘.๔
ข้อ ๘.๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ (ฉบับเดิม)
๘. สำเนาร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ก.ท.จ.บึงกาฬ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ.....

ที่ บก ๕๓๖๐๑/.....

วันที่.....๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘.....

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง

เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย

ข้อเท็จจริง

ด้วยเทศบาลตำบลบึงโขงหลง จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตาม

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | เป็นกรรมการ |
| (๔) พนักงานเทศบาลหนึ่งคนที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการ มีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ว่ามีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ก.ท.จ.บึงกาฬ

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/ (๓) ศึกษา...

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละ ส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล บึงโขงหลงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ



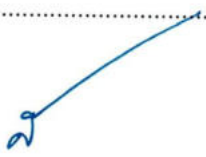
(นางวัลภา พานทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ




(นางสาวรุ่ง พรรณขาม)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


(นางสาวศิริพร โลหะปาน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาล


หนึ่งพรคำเงิน ลงนามแล้ว

(นางสาวชฎาพร คุณสมบัติ)
รองปลัดเทศบาล
25/8/๕๘

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง


วิภากษ์ สาระบรรณ

(นายวิภากษ์ สาระบรรณ)
ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

ข้อพิจารณา


วิภากษ์ สาระบรรณ

(นายวิภากษ์ สาระบรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง

ก.ท.จ.บึงกาฬ



คำสั่งเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

ที่ ๓๔๙/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลบึงโขงหลง จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดอัตรา กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบึงโขงหลง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ว่ามีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

- (๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ก.พ.จ.บึงกาฬ

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายวิทยา ภารจรัส)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง

ก.ท.จ.บึงกาฬ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

ที่ บก ๕๓๖๐๑/

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลบึงโขงหลง จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง และได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ที่ ๓๔๙/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬกำหนด จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาถึงความจำเป็น และปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ชั้น ๒) และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ และรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวิทยา ภารจรัส)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘)
วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ชั้น ๒)

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ที่ ๓๔๙/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

- ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ว่ามีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ทั้งนี้การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังคนต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังคนสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/(๔) ศึกษา...

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๔) รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘)
วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ชั้น ๒)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงมือชื่อ
๑	นายวิทยา ภารจรัส	นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง	
๒	นายวิพากษ์ สารบรรณ	ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	
๓	นางสาวชฎาพร คุณสมบัติ	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๔	นางสาวศิริพร โลหะปาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๕	นางพรทิศา จันทะรังษี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖	นายประเนตร พระสว่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๗	นางบุญรักษ์ หนึ่งชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๘	นายจิรพัฒน์ หงษ์ทอง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๙	นายยุทธพงษ์ สายสิงห์	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๑๐	นางสาวรุ่ง พรรณขาม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
๑๑	นางวัลภา พานทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘)

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบึงโขงหลง (ชั้น ๒)

วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิทยา ภารจรัส	นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง	นายวิทยา ภารจรัส	ประธานฯ
๒	นายวิพากษ์ สารบรรณ	ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	วิพากษ์ สารบรรณ	กรรมการ
๓	นางสาวชฎาพร คุณสมบัติ	รองปลัดเทศบาล รักษาการ แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	นางสาวชฎาพร คุณสมบัติ	กรรมการ
๔	นางสาวศิริพร โลหะปาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นางสาวศิริพร โลหะปาน	กรรมการ
๕	นางพรทิวา จันทะรังษี	ผู้อำนวยการกองคลัง	นางพรทิวา จันทะรังษี	กรรมการ
๖	นายประเนตร พระสว่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นายประเนตร พระสว่าง	กรรมการ
๗	นางบุญรักษ์ หนึ่งชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นางบุญรักษ์ หนึ่งชนะ	กรรมการ
๘	นายจิรพัฒน์ หงษ์ทอง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	นายจิรพัฒน์ หงษ์ทอง	กรรมการ
๙	นายยุทธพงษ์ สายสิงห์	ผู้อำนวยการกองช่าง	นายยุทธพงษ์ สายสิงห์	กรรมการ
๑๐	นางสาวรุ่ง พรรณขาม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นางสาวรุ่ง พรรณขาม	กรรมการ/ เลขานุการ
๑๑	นางวัลภา พานทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นางวัลภา พานทอง	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-		
๒	-		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายวิวัฒน์ บุญชาญ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานที่ประชุม - เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) พร้อมแล้ว กระผม นายวิทยา ภารจรัส นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง ประธานกรรมการ ขอมอบหมายให้ นายวิพากษ์ สารบรรณ ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ดำเนินการประชุมแทนได้กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการฯ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/ระเบียบ.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ปลัดเทศบาล แจ้งคำสั่ง เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ที่ ๓๔๙/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามรายชื่อดังนี้

๑. นายวิทยา ภารจรัส	นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง	ประธานกรรมการ
๒. นายวิพากษ์ สารบรรณ	ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง	กรรมการ
๓. นางสาวชฎาพร คุณสมบัติ	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางสาวศิริพร โลหะปาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นางพรทิวา จันทะรังษี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายประเนตร พระสว่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นางบุญรักษ์ หนึ่งชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายจิรพัฒน์ หงส์ทอง	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. นายยุทธพงษ์ สายสิงห์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑๐. นางสาวรุ่ง พรรณขาม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นางวัลภา พานทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ว่ามีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบตำแหน่ง/ปรับปรุงตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/ (๖) พิจารณา.....

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา (การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

ปลัดเทศบาล - เรื่องการพิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) เนื่องจากเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอ บึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ ได้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา, ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง, ปรับลดระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง และการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ขอให้ฝ่ายเลขา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการได้ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

เลขานุการ (หน.ฝ่ายอำนวยการ) - เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาสามปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้ทำแผนพัฒนาพนักงานจ้าง ๔ ปี มารวมไว้ในแผนอัตรากำลังสามปีด้วย อีกทั้งเทศบาลมีโครงสร้างส่วนราชการและ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเพื่อความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล เพื่อให้เทศบาล สามารถบริหารงานได้อย่างเหมาะสมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร จึงมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้างเพิ่ม, ยุบเลิก, ปรับลดระดับ ตำแหน่ง และปรับปรุงบางตำแหน่ง ขอให้กองที่จะเปิดกรอบอัตรากำลัง/ยุบ/ปรับลดและ ปรับปรุงตำแหน่ง ได้เสนอตำแหน่งเพื่อพิจารณาต่อไป เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับรายได้/รายจ่ายของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง โดยให้เป็นตามระเบียบค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณฯ รายจ่ายประจำปีให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นคนชี้แจง

ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคล) - การวิเคราะห์ปริมาณงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังคน ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการ กำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะ ได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจาก ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคน ต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/๒. ข้อมูล....

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๒. การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างานหรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคน ให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๓. การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/*วัน....

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน	
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง	
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง	
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ

คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เทศบาลประเภทสามัญ กำหนดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาลลำดับแรก เทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีส่วนราชการจำนวน ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๔๓ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรာ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรာ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ อัตรာ พนักงานครูเทศบาล ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓๐ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังปัจจุบันทั้งสิ้น ๑๓๒ อัตรา

ปลัดเทศบาล - จากที่นักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงแนวทาง และหลักเกณฑ์การพิจารณา กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน เพื่อกำหนดอัตรา กำลังคนไปแล้วนั้น มีส่วนราชการใดที่จะเสนอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบนี้หรือไม่ เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน เริ่มจากสำนักปลัดเทศบาล

ก.ท.จ.บึงกาฬ
/หัวหน้า.....

หน.สำนักปลัดฯ - สำหรับสำนักปลัดเทศบาล ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการนั้น ปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- | | | | |
|------------------------|----------------|-------------------|------------------|
| - พนักงานเทศบาล | จำนวน ๑๐ อัตรา | มีคนครอง ๑๐ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |
| - ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๒ อัตรา | มีคนครอง ๒ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๖ อัตรา | มีคนครอง ๖ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๘ อัตรา | มีคนครอง ๘ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |

ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ของพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก ปัจจุบันเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม ที่มีความงดงามและเป็นที่น่าสนใจของนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งได้รับมอบหมายงานบริหารงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยวซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่การท่องเที่ยว การควบคุมบริการท่องเที่ยวและจัดระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การต้อนรับอำนวยความสะดวก จัดบริการนำเที่ยว ดำเนินธุรกิจ การท่องเที่ยว ให้คำแนะนำ ความรู้ เผยแพร่แหล่งท่องเที่ยว หรือกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เกิดความคุ้มค่าในด้านงบประมาณ เนื่องจาก สำนักปลัดเทศบาล ยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานทางด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทุกปี เพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

มติที่ประชุม - มติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ของพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ตามที่สำนักปลัดเทศบาลเสนอ

ผอ.กองคลัง - กองคลัง ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ นั้น ปัจจุบันกองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- | | | | |
|------------------------|---------------|------------------|--------------------|
| - พนักงานเทศบาล | จำนวน ๗ อัตรา | มีคนครอง ๓ อัตรา | อัตรารว่าง ๔ อัตรา |
| - ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา | มีคนครอง ๑ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๔ อัตรา | มีคนครอง ๔ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา | มีคนครอง ๑ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |
- ซึ่งกรอบอัตรากำลังที่มีเป็นไปตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

ผอ.กองช่าง - กองช่าง ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ นั้น ปัจจุบันกองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- | | | | |
|------------------------|---------------|------------------|--------------------|
| - พนักงานเทศบาล | จำนวน ๔ อัตรา | มีคนครอง ๒ อัตรา | อัตรารว่าง ๒ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๓ อัตรา | มีคนครอง ๓ อัตรา | อัตรารว่าง ไม่มี |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๖ อัตรา | มีคนครอง ๕ อัตรา | อัตรารว่าง ๑ อัตรา |

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/ขออนุมัติ.....

ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน อีกทั้งมีบุคลากรตำแหน่งเดียวกันที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ เป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ผอ.กองสาธารณสุข - สำหรับกองสาธารณสุข ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ นั้น ปัจจุบันกองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา อัตราว่าง ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา อัตราว่าง ไม่มี
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

๑. ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน อีกทั้งมีบุคลากรตำแหน่งเดียวกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ เป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

๒. ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถขยะ พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) เป็น พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถบริหารงานบุคคลให้เกิดความเหมาะสมเป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ผอ.กองสวัสดิการฯ - กองสวัสดิการสังคม ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ นั้น ปัจจุบันกองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา อัตราว่าง ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา อัตราว่าง ไม่มี
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา อัตราว่าง ไม่มี

ขออนุมัติปรับลดระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถบริหารงานบุคคลให้เกิด ความเหมาะสมเป็นการใช้บุคลากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ปลัดเทศบาล - มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ และถ้าหากกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ เห็นชอบ แล้วงบประมาณในการใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือไม่ นักทรัพยากรบุคคลกรุณาชี้แจง ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ว่าสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้หรือไม่

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/ผู้ช่วย.....

- ผู้ช่วยเลขานุการฯ (นักทรัพยากรบุคคล)** - นำเรียนท่านคณะกรรมการตามกรอบแผนอัตรากำลังเดิม (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามงบประมาณรายจ่ายอยู่ที่ ร้อยละ ๓๙.๕๓ และหากมีการกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา , ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา , ปรับลดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลจากระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) เป็น พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นั้น จากการคำนวณคร่าวๆ มีภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๖.๑๔ %
- ปลัดเทศบาล** - พิจารณาเห็นควรตามที่เสนอ และคณะกรรมการทุกท่านคงได้พิจารณาในรายละเอียดของร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้วเพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ที่กล่าวมาข้างต้น แจ้งให้แต่ละกองได้จัดทำปริมาณงานของส่วนราชการของแต่ละส่วนมาส่งให้เลขานุการ ไม่ทราบว่ามีคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะและทักท้วงใด ๆ หรือไม่ หากไม่มีการเสนอแนะเพิ่มเติม ผมขอมติเห็นชอบร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘) จากที่ประชุม
- มติที่ประชุม** - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘) ในครั้งนี้ และเสนอขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.) ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ**
- ปลัดเทศบาล** - เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในรอบการประเมินนี้ อยากให้หัวหน้าส่วนราชการประเมินตามความเป็นจริง ให้ดูเนื้องาน ความสำเร็จของงานนั้น และให้นำ วัน ขาด ลา มาสาย เข้ามาพิจารณาด้วย
- มติที่ประชุม** - รับทราบครับ/ค่ะ
- ปิดประชุมเวลา** ๑๑.๕๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางวัลภา พานทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิพากษ์ สารบรรณ)

ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

ก.ท.จ.บึงกาฬ



ประกาศเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตำบลบึงโขงหลง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบึงโขงหลง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๓. เทศบาลตำบลบึงโขงหลงมีส่วนราชการ ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๓.๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานข้อมูลการเลือกตั้ง
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเทศกิจ/งานรักษาความสงบ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๒ กองคลัง

๓.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานธุรการ/ภารกิจถ่ายโอน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/๓.๒.๒ ฝ่าย...

๓.๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานจัดเก็บพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.๓ กองช่าง

๓.๓.๑ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานออกแบบควบคุมอาคารและการผังเมือง
- งานธุรการ

๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานวิชาการและแผนงานสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓.๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข

- งานสัตว์แพทย์และโรคสัตว์
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมโรคและส่งเสริมสุขภาพ
- งานบริการสาธารณสุข
- งานสุขาภิบาลอาหาร

๓.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๓.๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการข้อมูลข่าวสาร
- งานธุรการ

๓.๖ กองการศึกษา

๓.๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานการเงินและบัญชี
- งานธุรการ
- งานการศึกษาปฐมวัย

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/๓.๖.๒ งาน...

๓.๖.๒ งานกิจการโรงเรียน

- งานบริหารทั่วไป
- งานวิชาการ
- งานบุคลากร
- งานงบประมาณ
- งานการเงินและบัญชี
- งานธุรการ

๓.๗ กองสวัสดิการสังคม

๓.๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๓.๗.๒ กลุ่มงานพัฒนาชุมชน

- งานธุรการ
- งานด้านจิตวิทยา
- งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ
- งานพัฒนาชุมชน

๓.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๘.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๘.๒ งานตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการตาม ๓.๑ - ๓.๗ มีฐานะเป็นกอง และ ๓.๘ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่า กอง หรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/๒) กองคลัง...

๒) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

/งานรณรงค์...

งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖) กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗) กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการ พัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ก.ท.จ.บึงกาฬ

/๘) หน่วยตรวจสอบ...

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย”

๔. ประกาศใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายวิทยา ภารจรัส)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง

ก.ท.จ.บึงกาฬ