



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕

(เปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ
ให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล
ตามมติ ก.ท.จ.บึงกาฬ
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕)

เทศบาลเมืองบึงกาฬ
สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่
โทร.๐-๔๒๔๙-๐๘๗๘ ต่อ ๑๙
โทรสาร.๐-๔๒๔๙-๑๔๐๘
www.buengkhanml.go.th

ก.ท.จ.บึงกาฬ
ตรวจสอบแล้ว
ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๗/ ๒๕๖๕
21 ก.ค. 2565



ประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ด้วยเทศบาลเมืองบึงกาฬได้ขอความเห็นชอบ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง เทศบาลเมืองบึงกาฬ เพื่อให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นในระบบแห่ง นั้น

อาศัยอำนาจตามความในตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม, ประกอบกับ ข้อ ๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง), ข้อ ๓๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เพื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง สามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ดังนั้น เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง สามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) เป็นแผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาล เมืองบึงกาฬ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายราชนันท์ วัฒนาพรหม)

นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว

ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๕

๒๑ ก.ค. ๒๕๖๕

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) มีมติเห็นชอบให้กำหนด
ชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ของตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ
ที่ลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่
จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลังเทศบาลเมืองบึงกาฬ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาล
เมืองบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับ
สายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง
ครั้งนี้ โดยได้กำหนดข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ
ถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจาก
หมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล
ให้เป็นไปตามโครงสร้างเทศบาลสามัญ รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ
โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและ
อัตรากำลัง ข้อ ๑๗ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการวางแผนด้านโครงสร้าง และ
อัตรากำลังของเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตาม พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒
พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ พ.ร.บ.ระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ บังเกิดผลดี จึงได้มีการวางแผน กำหนด
กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล และอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร
งบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดการบริหารงานของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ให้เหมาะสมและเกิด
ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลเมืองบึงกาฬ

สิงหาคม ๒๕๖๕

ก.ท.จ.บึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๓๐
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น	๓๘
๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพิ่ม/ลด (+/-)	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง	๔๗
๙.๒ ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๘

ภาคผนวก

- ☞ สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕)
- ☞ สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔
- ☞ สำเนาประกาศการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล
- ☞ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ☞ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ ในการประชุม วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
- ☞ สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ข้อ ๘.๑ ข้อ ๘.๒ ข้อ ๘.๔ ข้อ ๙.๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ (ฉบับเดิม)
- ☞ สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ก.ท.จ.บึงกาฬ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕)

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) มีมติเห็นชอบให้กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ของตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลังเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ทั้งนี้ เทศบาลเมืองบึงกาฬ จำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) โดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล กรณีตำแหน่งว่าง และกำหนดข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปตามโครงสร้างเทศบาลสามัญ รวมไปถึงในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๗ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการวางแผนด้านโครงสร้าง และอัตรากำลังของเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตาม พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖, พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๓ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

กรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน เทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

จากเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงต้องดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ เพื่อเป็นการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ กรณีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลังเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามมติ ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในเทศบาล เพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะกำหนด และจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพียงพอเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองบึงกาฬเกิด ประโยชน์ต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อ สนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เมืองบึงกาฬ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลบึงกาฬ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองบึงกาฬ บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ นี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วยการวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลเมืองบึงกาฬสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลเมืองบึงกาฬ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยรวม

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว
ก.ท.จ.บึงกาฬ

พบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงอัตรากำลังภายหลังการยุบเลิกและรวมฯ เป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลเมืองบึงกาฬ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ เทศบาลเมืองบึงกาฬ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ

๓.๙.๕ เทศบาลเมืองบึงกาฬ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงอัตรากำลังภายหลังการยุบเลิกและรวมฯ เป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๓.๙.๖ เทศบาลเมืองบึงกาฬ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

เทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ตั้งอยู่ในตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีพื้นที่ ๑๔๓.๓๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๒ ตำบล จำนวน ๒๔ หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้าง จำนวนประชากร ๒๐,๔๘๕ คน เฉลี่ยความหนาแน่นของประชากร ๑๔๒.๙๕ คนต่อตารางกิโลเมตร งบประมาณรายจ่ายปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จ่ายจริง ๑๔๘,๕๐๘,๑๘๔.๙๗ บาท มีโครงสร้างอัตรากำลัง โดยแบ่งออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๗๗ อัตรา พนักงานครู ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๕๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๒๓๐ อัตรา ที่รองรับการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ยกฐานะตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬกับเทศบาลตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๗๙ ง เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดแนวเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬไว้ดังนี้

หลักเขตที่ ๑ ติดต่อสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ตั้งอยู่บริเวณปากลำห้วยผาคาง ติดต่อดำบลโคกสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF ๔๙๔๓๕๐

ด้านเหนือ

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว ถึงหลักเขตที่ ๒ บริเวณด้านหลังสถานีตำรวจน้ำบึงกาฬพิกัด UF ๖๙๓๒๑ ระยะทางประมาณ ๘,๔๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว จนถึงหลักเขตที่ ๓ บริเวณสวนสุขภาพพริมโขง บริเวณพิกัด UF ๕๘๐๒๑๓ ระยะทางประมาณ ๑,๔๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศเหนือตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว จนถึงหลักเขตที่ ๔ บริเวณพิกัด UF ๕๙๔๓๐๗ ระยะทางประมาณ ๑,๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาวจนถึงหลักเขตที่ ๕ บริเวณวัดโพธาราม บ้านท่าไคร้ บริเวณพิกัด UF๖๒๔๒๘๑ ระยะทางประมาณ ๓,๙๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว จนถึงหลักเขตที่ ๖ บริเวณปากลำห้วยกำแพงเชื่อมกับแม่น้ำโขง ติดต่อดำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF๖๙๗๒๘๐ ระยะทางประมาณ ๗,๒๐๐ เมตร รวมระยะทางด้านเหนือ ๒๒,๔๐๐ เมตร

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ทิศตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๖ บริเวณปากลำห้วยกำแพงเชื่อมกับแม่น้ำโขงติดต่อดำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬบริเวณพิกัด UF ๖๙๗๒๘๐ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวกึ่งกลางลำห้วยกำแพง จนถึงหลักเขตที่ ๗ บริเวณหนองกุดทิงใหญ่ บริเวณพิกัด UF ๖๕๖๒๕๔ ระยะทางประมาณ ๔,๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๗ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามขอบหนองกุดทิงใหญ่ทางทิศใต้ของหนองกุดทิงใหญ่ ถึงจนถึงหลักเขตที่ ๘ บริเวณหลักไม้แก่นที่ปักไว้ริมหนองกุดทิงใหญ่ บริเวณพิกัด UF๖๓๐๒๓๖ ระยะทาง ๓,๑๐๐ เมตร รวมระยะทางด้านตะวันออกประมาณ ๗,๙๐๐ เมตร

ด้านใต้

จากหลักเขตที่ ๘ บริเวณหลักไม้แก่นที่ปักไว้ริมหนองกุดทิงใหญ่บริเวณพิกัด UF๖๓๐๒๓๖ ติดต่อดำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๙ บริเวณหัวเกาะกลางกุดทิงใหญ่ บริเวณพิกัด UF ๖๒๗๒๔๐ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๙ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามขอบเกาะกลางทางด้านทิศใต้ของเกาะกุดทิงใหญ่ (เกาะกลางเป็นของตำบลบึงกาฬ) และไปตามกึ่งกลางกุดทิงใหญ่ จนถึงหลักเขตที่ ๑๐ บริเวณจุดปากห้วยคำพุ บริเวณพิกัด UF ๕๗๙๒๕๖ ระยะทาง ๕,๐๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๐ ไปทางทิศเหนือตามแนวกึ่งกลางห้วยคำพุถึงหลักเขตที่ ๑๑ บริเวณถนนลูกรัง บริเวณพิกัด UF ๕๗๗๒๖๓ ระยะทาง ๗๓๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๑ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวถนนลูกรังจนถึงหลักเขตที่ ๑๒ บริเวณจุดห้วยแย้ บริเวณพิกัด UF ๕๖๖๒๖๓ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๒ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวกึ่งกลางห้วยแย้ จนถึงหลักเขตที่ ๑๓ บริเวณยอดห้วยแย้ บริเวณพิกัด UF ๕๕๐๒๔๑ ระยะทาง ๒,๗๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๓ ไปทางทิศตะวันตกผ่านป่าเป็นแนวตรง จนถึงหลักเขตที่ ๑๔ บริเวณทางสามแยกอยู่ทางทิศใต้ของบ้านเหล่าถาวร ประมาณ ๑ กิโลเมตร ติดต่อดำบลนาสวรรค์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF ๕๓๑๒๔๓ ระยะทาง ๑,๙๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๔ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวทางเกวียน จนถึงหลักเขตที่ ๑๕ บริเวณสามแยกทางเกวียน บริเวณพิกัด UF ๕๐๒๒๔๐ ระยะทาง ๒,๙๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ประมาณ ๕๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๑๖ บริเวณจุดยอดห้วยหินกำปัน บริเวณพิกัด UF ๕๐๐๒๔๒ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๖ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวกึ่งกลางห้วยหินกำปัน จนถึงหลักเขตที่ ๑๗ บริเวณจุดห้วยบันรังกิตต่อดำบลโป่งเปือย อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF๔๘๒๒๔๘ ระยะทางประมาณ ๑,๘๐๐ เมตร รวมระยะทางด้านใต้ ๑๗,๐๓๐ เมตร

ทิศตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๑๗ ติดต่อดำบลโป่งเปือย อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่ปากห้วยหินกำปันเชื่อมกับห้วยบันรัง ไปทางทิศเหนือตามแนวกึ่งกลางห้วยบันรัง จนจดหลักเขตที่ ๑๘ บริเวณยอดห้วยบันรัง บริเวณพิกัด UF ๔๘๓๒๘๗ ระยะทาง ๓,๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๘ ไปทางทิศเหนือจนถึงหลักเขตที่ ๑๙ บริเวณหลักไม้แก่นปักไว้ริมถนน อยู่ทางทิศตะวันออก ของวัดพรชัยธรรมกุล บริเวณพิกัด UF ๔๘๕๒๙๐ ระยะทาง ๓๖๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๙ ไปทางทิศเหนือจนจดหลักเขตที่ ๒๐ บริเวณทางเกวียน บริเวณพิกัด UF๔๘๗๒๙๘ ระยะทาง ๘๓๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๐ ไปทางทิศตะวันตกบริเวณกึ่งกลางลำห้วยสามยอด จนถึงหลักเขตที่ ๒๑ บริเวณพิกัด UF ๔๖๕๒๙๙ ระยะทาง ๒,๒๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๑ ไปทางทิศตะวันตกผ่านทุ่งนา จนจดหลักเขตที่ ๒๒ บริเวณห้วยสามยอด บริเวณพิกัด UF ๔๕๖๓๐๒ ระยะทาง ๙๕๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๒ ไปทางทิศเหนือตามแนวถนนลูกรัง จนจดหลักเขตที่ ๒๓ บริเวณยอดห้วยไม้ยม บริเวณพิกัด UF ๔๕๑๓๒๖ ระยะทาง ๒,๔๐๐ เมตร

ก.ท.จ.บึงกาฬ

จากหลักเขตที่ ๒๓ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวกิ่งกลางห้วยไม้ยมถึงหลักเขตที่ ๒๔ บริเวณหนองกุดจับ บริเวณพิกัด UF ๔๗๑๓๔๖ ระยะทาง ๒,๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๔ ไปทางทิศตะวันออกตามขอบหนองกุดจับทางด้านทิศใต้ (หนองกุดจับอยู่ในเขต ตำบลไคสี) จนถึงหลักเขตที่ ๒๕ บริเวณปากห้วยผาคาง บริเวณพิกัด UF ๔๘๓๓๔๔ ระยะทาง ๑,๒๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวกิ่งกลางห้วยผาคาง จนจดหลักเขตที่ ๑ ติดต่อสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ตั้งอยู่บริเวณปากลำห้วยผาคาง ติดต่อด้านลัดซ้ายอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF ๔๙๔๓๕๐ ระยะทาง ๑,๒๐๐ เมตร

รวมระยะทางด้านตะวันตกประมาณ ๑๕,๗๔๐ เมตร ดังปรากฏตามแผนที่ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ตามเส้นแบ่งแนวเขตที่กล่าวไว้ ให้มีหลักเขตย่อยปักไว้เพื่อแสดงแนวเขตพอสมควร

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลเมืองบึงกาฬได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน ทางเท้า
- ๑.๒ น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร
- ๑.๕ ปัญหาน้ำท่วม

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 – บริโภค ในฤดูแล้ง
- ๓.๖ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๓.๗ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๘ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓.๙ ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- ๓.๑๐ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดแคลนความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนขาดความสนใจในการเลือกตั้ง
- ๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของการเลือกตั้ง
- ๔.๓ ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองในท้องถิ่น
- ๔.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ เทศบาลเมือง
- ๔.๕ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๔.๖ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๔.๗ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ไม่เพียงพอ
- ๔.๘ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๒ ขาดแคลนระบบบำบัดน้ำเสีย สถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ดินเสื่อมโทรม
- ๕.๔ ประชาชนบุกรุก แนวเขตหนองน้ำสาธารณะ
- ๕.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบำรุงดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษ
สุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

ก.ท.จ.บึงกาฬ

- ๓.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓.๘ ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างประชาชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่บ้าน
- ๓.๙ จัดงานประเพณีวัฒนธรรมที่ดีของท้องถิ่น

๔. ด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการบริการสาธารณะแก่ประชาชน

- ๔.๑ ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้การเมืองการปกครองทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ
- ๔.๒ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหของบุคคลบางกลุ่ม
- ๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ เทศบาลเมือง ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงานอยู่บ่อยครั้ง
- ๔.๔ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีภาวะเบี้ยบบี่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก
- ๔.๕ สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน ไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย ด้านข้อมูลและทรัพย์สินของ เทศบาลเมืองบึงกาฬ

๕. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

- ๕.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่ยุ้จัก
- ๕.๒ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

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

๗. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้มีการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู
- ๗.๒ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า
- ๗.๓ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข
- ๗.๔ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง
- ๗.๕ เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

ก.ท.จ.บึงกาฬ

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 ธรรมชาติให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๙.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๓ จัดทำแนวเขตกั้นหนองน้ำสาธารณะ

๙.๔ อนุรักษ์และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกมีความรักและดูแล

ทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาการสนับสนุนกิจกรรมชุมชน หรือปราชญ์ชาวบ้าน รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองบึงกาฬ “บึงกาฬเมืองน่าอยู่ ควบคู่อารยธรรมสองฝั่งโขง เชื่อมโยงการค้าการท่องเที่ยวสู่ประชาคมอาเซียน”

เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการและจัดระบบบริการสาธารณะในเขตเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมียุทธศาสตร์การพัฒนาโดยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๘๐) ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ ตามแผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ฉบับ
ทบทวน ประจำปีงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตยางพาราครบวงจรและพัฒนาระบบเกษตรกรรม
ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า
และการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม และพลังงานอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคน สังคม และความมั่นคง ส่งเสริมสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการชุมชนและสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตสู่สังคมยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมและการดำเนินงานอื่น
โดยมีเป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรและ บริหารงานทั่วไป	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ๒. การเพิ่มศักยภาพขององค์กร ๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๔. การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมที่ยั่งยืน	๑. บริการด้านสาธารณสุข ๒. การส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๓. การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. ส่งเสริมและประสานการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ๕. ส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชน ๕. ส่งเสริมการพัฒนาการสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ๖. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านประเพณีวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ก.ท.จ.บึงกาฬ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและ	๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ๒. การขยายเขตบริการไฟฟ้า ไฟส่องสว่างและโทรศัพท์

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๓. การก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกองทุนต่างๆ ๕. การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๖. การจัดให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๗. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมและการดำเนินงานอื่น	๑. ส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชน ๒. เสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมให้แก่ผู้พิการและทุพพลภาพ ประเภช เปี้ยยังชีพคนพิการ ๓. หลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ประเภช เปี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๔. สงเคราะห์เปี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ๕. สมทบงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพ ตำบลวิศิษฐ์ ม.๑-๑๓
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรและบริหารงานทั่วไป	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น ๒. องค์กรมีเครื่องมือในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ๓. องค์กรมีหลักนิติธรรม คุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๔. มีการจัดทำแผนที่ภาษีอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมที่ยั่งยืน	๑. ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารและการบริการทางด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น ๒. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น ๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาระบบและประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนแบบบูรณาการ ทั้งด้านบุคลากร การจัดหา/สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีทำให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ๔. ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหอบายมุขและสิ่งเสพติด ในการกำหนดมาตรฐานป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา และสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ก.ท.จ.บึงกาฬ ๕. ส่งเสริมให้มีมีศูนย์ความรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัยเพิ่มมากขึ้น

	๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชนที่เป็นขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนให้มีการต่อยอดสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรไปมาได้อย่างปลอดภัยและสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ๓. ประชาชนได้มีระบบน้ำอุปโภค – บริโภคเพียงพอและสะอาด ๔. ร้อยละ ๘๐ ประชาชนมีรายได้เสริม ๕. ประชาชนรู้จักการใช้พื้นที่ว่างให้เกิดประโยชน์โดยยึดคำว่า “กินทุกอย่างที่ปลูก ปลูกทุกอย่างที่กิน” ๖. ส่งเสริมให้มีการกำจัดขยะต้นทาง โดยจัดตั้งธนาคารขยะ เป็นการลดขยะและสร้างรายได้จากขยะเพิ่มมากขึ้น ๗. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น หมอกควัน น้ำเน่าเสีย ขยะมูลฝอย เพิ่มมากขึ้น
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมและการดำเนินงานอื่น	๑. ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อ ได้รับการบริการและให้ความช่วยเหลือเพิ่มมากขึ้น ๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือ ๓. จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือร้อยละ ๘๐ ๔. จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือ ร้อยละ ๘๐ ๕. ประชาชนได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๘๐

คำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๑. การคมนาคมในหมู่บ้าน ตำบล และการขนส่งพืชผลทางการเกษตรสะดวกทั่วถึง มีน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตรเพียงพอมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนมีอาชีพหลัก อาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอ
๓. การศึกษามีคุณภาพและทั่วถึงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคมที่ดี
๕. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ
๗. ประชาชนปลอดภัยจากโรคภัยมีสุขภาพพลานามัยที่ดี
๘. มีสนามกีฬา มีสวนสาธารณะเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและการออกกำลังกายที่เพียงพอ
๙. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการขององค์กร

ก.ท.จ.บึงกาฬ

กลยุทธ์การพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตและการศึกษาของประชาชน
๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกๆด้าน
๓. ส่งเสริมอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและสืบสานศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาชาวบ้าน
๕. ลดภาระการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคเพื่อการเกษตร
๖. ส่งเสริมและพัฒนา พื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองและตามหลักธรรมาภิบาล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาการบริหารทั่วไป
๒. การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม
๓. การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาด้านการดำเนินงานอื่น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬได้ยกฐานะตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬกับเทศบาลตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๗๙ ง เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (ถึงรวมฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นเทศบาลสามัญ จึงได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเป็น ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อเทศบาลได้ปฏิบัติแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหา ของเทศบาลเมืองบึงกาฬได้ เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้เป็นอย่างดี โดย สรุปภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ ต้องดำเนินการได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (ม.๕๐ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๒ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (ม.๕๓ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (ม.๕๓ (๗) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๔ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (ม.๕๔ (๑) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๕ การวางผังเมืองและควบคุมการก่อสร้าง (ม.๕๖ (๗) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (ม.๕๐ (๓) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)

- ๒.๒ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (ม.๕๐ (๔) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๓ การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (ม.๕๐ (๖) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (ม.๕๐ (๗) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๕ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (ม.๕๑ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๖ การจัดให้มีและบำรุงรักษาที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ (ม.๕๓ (๔) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๗ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา (ม.๕๔ (๙) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๘ การจัดให้มีและ บำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ม.๕๔ (๑๐) (พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก (ม.๕๖ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๑๐ การควบคุมสุลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพและสถานบริการอื่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๑๑ การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม (ม.๕๖ (๕) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (ม.๕๐ (๑) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๓.๒ การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (ม.๕๐ (๕) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๓.๓ การจัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ม.๑๖ (๒๙) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๓.๔ การดำเนินการปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล (นโยบายรัฐบาล)

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๔.๑ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (ม.๕๑(๕) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๔.๒ การจัดให้มีการดำเนินการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น (ม.๕๓(๘) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๔.๓ การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว (ม.๕๖(๘) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๔.๔ การพาณิชยกรรม และการ ส่งเสริมการลงทุน (ม.๑๖ (๗) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๔.๕ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (ม.๑๖ (๘) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๔.๖ การจัดให้มีสถานที่ในการจำหน่ายสินค้าพื้นเมืองและของดีเมืองบึงกาฬ (นโยบายรัฐบาล)

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (ม.๕๔(๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๕.๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ม.๑๖ (๑๓) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๕.๓ การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ม.๑๖ (๒๔) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๕.๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (ม.๑๖ (๒๗) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (ม.๕๐ (๘) พ.ร.บ. เทศบาลฯ)
- ๖.๒ การจัดให้มีการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญของทางราชการ (นโยบายรัฐบาล)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ก.ท.จ.บึงกาฬ

- ๗.๑ จัดการให้ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็นหรือร่วมงานกับเทศบาล และ สนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาล เช่น โครงการเลือกตั้งกรรมการชุมชน โครงการจัดทำห้องสมุดใน ชุมชนและโครงการผู้บริหารพบปะชาวชุมชน เป็นต้น (นโยบายเทศบาล)

๗.๒ จัดการประชาสัมพันธ์และปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและรักษาสีทิวของ ตนเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล เช่น โครงการจัดงานวันเทศบาล โครงการเตรียมการเลือกตั้งฯ เป็นต้น (นโยบายเทศบาล) การกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งเมื่อได้ปฏิบัติ หน้าที่ ตามภารกิจดังกล่าวแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหของเทศบาลเมืองบึงกาฬได้ เนื่องจากสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับภารกิจทั้ง ๗ ด้านเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล การกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นสามารถ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า การกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก ที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๑๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๑๒. การจัดให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๔. การจัดให้มีการดำเนินการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
๑๕. การควบคุมสุลักษณะ และอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมหรสพและสถานบริการอื่น
๑๖. การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
๑๗. การวางผังเมืองและควบคุมการก่อสร้าง
๑๘. การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง ที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

๑. การจัดให้มีมีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๒. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. การจัดให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๕. การจัดให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
๖. การจัดให้มีการสาธารณสุขการ
๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
๘. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

ก.ท.จ.บึงกาฬ

- ๙.การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- ๑๐.การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๑.ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- ๑๒.เทศพาณิชย์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนา

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภัยคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆของท้องถิ่นรวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสภาพการพัฒนาอยู่ ณ จุดใดและขีดความสามารถของหน่วยงานพร้อมที่จะมีการพัฒนาได้หรือไม่” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไปทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยภายนอก โอกาส และอุปสรรค เป็นเครื่องมือในการศึกษา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายใน ได้แก่

๑. ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงาน และข้อราชการต่างๆ
๓. ด้านบุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะคติดุติกรรม เป็นต้น
๔. งบประมาณและการช่วยเหลือด้านต่างๆจากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป
๕. การประสานงาน อำนาจการ การร่วมมือจากภาคส่วนราชการต่างๆ
๖. ทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการทำงาน

จากปัจจัยภายในที่กล่าวมาข้างต้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = s)

๑. สมาชิกสภาเทศบาลเมืองบึงกาฬ เข้ามามีส่วนร่วมเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆของเทศบาล
๒. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยึดหลักกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด
๓. มีการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงานอย่างชัดเจน
๔. มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน ทั้งผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ
๕. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่องแก่สายงานปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๖. การจัดเก็บรายได้และการขยายตัวของฐานภาษีและการเพิ่มอัตราภาษีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
๗. มีการกำหนดแผนงานและการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนที่กำหนดไว้

๘. มีการกำหนดและเตรียมความพร้อมในด้านอัตรากำลังโดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๙. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้น

๑๑. พนักงานเทศบาลมีความตั้งใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ

๑๑. พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความสามารถและสามารถปฏิบัติราชการทดแทนกันได้

๑๒. มีระบบตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑๓. มีการติดตามและประเมินผลกิจกรรมที่ดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรม

จุดอ่อน (weakness = w)

๑. นโยบายการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามคณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหาร จึงเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการในบางกิจกรรม

๒. งบประมาณในการกระตุ้นเศรษฐกิจมีจำนวนน้อย

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยพิจารณาปัจจัยภายนอก ได้แก่

๑. ด้านการเมืองระดับประเทศ ภูมิภาค ท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ

๒. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในพื้นที่ การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม รายได้รายจ่าย การออม การเงิน การคลัง ของท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

๔. นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

๕. เทคโนโลยี

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆของเทศบาลเมืองบึงกาฬเพิ่มมากขึ้น

๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ของพื้นที่ปลูกยางพารา จึงมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอแก่การดำรงชีพ

๓. มีการส่งเสริมการจัดประเพณีท้องถิ่นของเทศบาลเมืองบึงกาฬ อย่างจริงจัง

๔. เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลอื่นและมีการคมนาคมสะดวกและรวดเร็ว

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาพทั่วไปของเศรษฐกิจโดยรวมยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๒. การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมีอัตราน้อย

๓. อัตราการว่างงานของแรงงานและการย้ายถิ่นฐานมีอัตราสูง

๔. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เทศบาลจัดขึ้นเท่าที่ควร

๕. ปัญหาด้านเยาวชน การศึกษา ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง

๖. การผลิตสินค้า OTOP ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

๗. สินค้า OTOP ไม่เป็นที่ยอมรับของตลาด หรือผู้บริโภค

๘. การดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพขาดความต่อเนื่อง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีที่รัฐบาลอุดหนุนให้น้อยเกินไปทำให้การกระตุ้นเศรษฐกิจมีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือประชาชนที่มีความต้องการสูง โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน

๓. นโยบายด้านการเมืองระดับประเทศ ภูมิภาค ท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ โดยการกระจายอำนาจกระจายงานลงมาโดยไม่ได้นำถึงความสามารถของบุคลากรที่ถ่ายโอนงานลงมา

๔. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในพื้นที่โดยเฉพาะราคาทางการเกษตร

๕. ด้านสังคม นิยมด้านวัตถุ นิยมนับถือคนรวย เช่น การติดต่องานราชการ ใช้อำนาจโดยทางลัด

๖. นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย เปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่อง

๗. เทคโนโลยี ความเจริญทางด้านวัตถุเติบโตเร็วเกินไป ทำให้ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะคนในสังคมชนบทยังขาดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

๘. ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องเสียงบประมาณในการบำรุงในส่วนนี้เพิ่มขึ้น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลเมืองบึงกาฬ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths = s) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. บุคลากรมีความสามัคคีกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (weakness = w) ๑. บางภารกิจขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. ข้อจำกัดอาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (Opportunity = O) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและดำเนินกิจกรรมของเทศบาลเมือง เป็นอย่างดี ๒. บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลเมืองทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ศักยภาพของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด (Threat = T) ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาลเมือง ๓. งบประมาณในการพัฒนามีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ก.ท.จ.บึงกาฬ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เดิมเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยปัจจุบันกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา รองปลัดเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา และส่วนราชการภายใน ก่อนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๕๓ อัตรา
๒. กองคลัง จำนวน ๓๒ อัตรา
๓. กองช่าง จำนวน ๔๓ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔๘ อัตรา
๕. กองวิชาการและแผนงาน จำนวน ๑๐ อัตรา
๖. กองการศึกษา จำนวน ๓๘ อัตรา
๗. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑๑ อัตรา
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
- รวมกำหนดตำแหน่งบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๒๔๐ อัตรา

จากข้อมูลตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองบึงกาฬที่กล่าวข้างต้น คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) มีมติเห็นชอบให้กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ของตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลังเทศบาลเมืองบึงกาฬ

จากการสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองกาฬ โดยการพิจารณาตามปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของพนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

เหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลเมืองบึงกาฬ ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา :** ได้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตราที่เคยได้รับจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา งานการสอนและสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับเงินวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่พนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นพนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

สรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท ตำแหน่ง และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

จึงได้จัดทำบัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลัง จำนวนปริมาณงาน ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และแบบขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจำแนกเป็นงาน แต่ละงานตามส่วนราชการทุกงาน (แบบ ๑-๖) รายละเอียดตาม ภาคผนวก

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓, หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีนายกเทศมนตรี ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากประกาศดังกล่าวข้างต้น ทำให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของสำนัก กอง ฝ่าย งาน และในระยะต่อไปหากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จะจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว และดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต่อไป ซึ่งปัจจุบันเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประกอบด้วยส่วนราชการ และจำนวนอัตรากำลึงคน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๕๓ อัตรา
 ๒. กองคลัง จำนวน ๓๒ อัตรา
 ๓. กองช่าง จำนวน ๔๓ อัตรา
 ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔๘ อัตรา
 ๕. กองวิชาการและแผนงาน จำนวน ๑๐ อัตรา
 ๖. กองการศึกษา จำนวน ๓๘ อัตรา
 ๗. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑๑ อัตรา
 ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
- รวมกำหนดตำแหน่งบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๒๔๐ อัตรา

ในการนี้การปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลังเทศบาลเมืองบึงกาฬ ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการภายในเช่นเดิม ดังนี้ ตามตาราง ข้อ ๘.๑ **ก.ท.จ.บึงกาฬ**

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<u>โครงสร้างเทศบาลเมืองบึงกาฬ</u> ๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง -งานทะเบียนราษฎร -งานบัตรประจำตัวประชาชน -งานเลือกตั้ง -งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเทศกิจ -งานจราจร ๑.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานกิจการสภาเทศบาล -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี ๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	<u>โครงสร้างเทศบาลเมืองบึงกาฬ</u> ๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง -งานทะเบียนราษฎร -งานบัตรประจำตัวประชาชน -งานเลือกตั้ง -งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเทศกิจ -งานจราจร ๑.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานกิจการสภาเทศบาล -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี ๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	ก.ท.จ.บึงกาฬ

- ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
 -งานทะเบียนทรัพย์สิน
 -งานประเมินภาษี
 -งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี

- ๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
 -งานจัดหาพัสดุ
 -งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน
 -งานจัดทำบทรัพย์สิน
 -งานจำหน่ายพัสดุ

๓.กองช่าง

- ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 -งานแบบแผนและก่อสร้าง
 -งานควบคุมอาคาร
 -งานผังเมือง
 -งานวิศวกรรมโยธา
 -งานสำรวจและออกแบบ
 -งานควบคุมการก่อสร้าง
 -งานระบบการจราจร

- ๓.๒ ฝ่ายการโยธา
 -งานสาธารณูปโภค
 -งานสวนสาธารณะ
 -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
 -งานเครื่องจักรกล
 -งานช่างสุขาภิบาล
 -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะงาน
 -งานจัดการคุณภาพน้ำ
 -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 -งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
 -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 -งานส่งเสริมสุขภาพ
 -งานป้องกันและควบคุมโรค
 -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 -งานสัตว์แพทย์
 -งานบริหารจัดการตลาด
 -งานสุขาภิบาลชุมชน
- ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ

- ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
 -งานทะเบียนทรัพย์สิน
 -งานประเมินภาษี
 -งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี

- ๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
 -งานจัดหาพัสดุ
 -งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน
 -งานจัดทำบทรัพย์สิน
 -งานจำหน่ายพัสดุ

๓.กองช่าง

- ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 -งานแบบแผนและก่อสร้าง
 -งานควบคุมอาคาร
 -งานผังเมือง
 -งานวิศวกรรมโยธา
 -งานสำรวจและออกแบบ
 -งานควบคุมการก่อสร้าง
 -งานระบบการจราจร

- ๓.๒ ฝ่ายการโยธา
 -งานสาธารณูปโภค
 -งานสวนสาธารณะ
 -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
 -งานเครื่องจักรกล
 -งานช่างสุขาภิบาล
 -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะงาน
 -งานจัดการคุณภาพน้ำ
 -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 -งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
 -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 -งานส่งเสริมสุขภาพ
 -งานป้องกันและควบคุมโรค
 -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 -งานสัตว์แพทย์
 -งานบริหารจัดการตลาด
 -งานสุขาภิบาลชุมชน
- ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุ
- งานรัฐพิธี

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
 - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
 - งานวิจัยและประเมินผล
 - งานตรวจติดตามและประเมินผล
- ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- งานประชาสัมพันธ์
 - งานวิเทศสัมพันธ์
 - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ
 - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
 - งานรัฐพิธี

๖. กองการศึกษา

- ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
 - งานแผนงานและโครงการ
 - งานการศึกษาปฐมวัย
 - งานกิจการโรงเรียน
 - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
 - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
 - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู
- บุคลากรทางการศึกษา
- งานการเงินและบัญชี
 - งานพัสดุ
- ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
 - งานนิเทศการศึกษา
 - งานรัฐพิธี

- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุ
- งานรัฐพิธี

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
 - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
 - งานวิจัยและประเมินผล
 - งานตรวจติดตามและประเมินผล
- ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- งานประชาสัมพันธ์
 - งานวิเทศสัมพันธ์
 - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ
 - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
 - งานรัฐพิธี

๖. กองการศึกษา

- ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
 - งานแผนงานและโครงการ
 - งานการศึกษาปฐมวัย
 - งานกิจการโรงเรียน
 - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
 - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
 - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู
- บุคลากรทางการศึกษา
- งานการเงินและบัญชี
 - งานพัสดุ
- ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
 - งานนิเทศการศึกษา
 - งานรัฐพิธี

ก.ท.จ. บึงกาฬ

๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานพัฒนาชุมชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานชุมชนเมือง ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานทั่วไป -งานรัฐพิธี ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานพัฒนาชุมชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานชุมชนเมือง ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานทั่วไป -งานรัฐพิธี ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลเมืองบึงกาฬ และเพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ให้สอดคล้อง ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีนายกเทศมนตรี ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ดำเนินการปรับปรุงและได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ภายหลังการยุบ/รวม/เปลี่ยนแปลงเขตเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งกรอบอัตรากำลังที่รับโอนมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาลสามัญ เพื่อรองรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล และเพื่อแก้ไขปัญหาผู้ได้รับผลกระทบจากกรณีดังกล่าว ไปแล้วนั้น

เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓

ก.ท.จ.บึงกาฬ

และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เทศบาลประเภทสามัญ กำหนดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล ลำดับแรก นั้น

เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) โดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามมติที่ประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ของตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลังเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ในการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางตามข้อ ๘.๒, ตารางข้อ ๘.๓, ตารางข้อ ๘.๔, ตารางข้อ ๙.๑, ตารางข้อ ๙.๒, ข้อ ๑๐ และ ข้อ ๑๑ ดังนี้

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๐) ๕ อัตรา				ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๐) ๕ อัตรา			
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*,**	กลาง	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*,**	กลาง	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	
สํานักปลัดเทศบาล (๐๑) ๒๒ อัตรา				สํานักปลัดเทศบาล (๐๑) ๒๒ อัตรา			
หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	(ขรก.ถ่ายโอน)	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	(ขรก.ถ่ายโอน)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑		นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	ว่างเดิม
นิติกร	ชก.	๑		นิติกร	ชก.	๑	
นิติกร	ปก.	๑		นิติกร	ปก.	๑	
นิติกร	ปก.	๑		นิติกร	ปก.	๑	
นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑		นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	
นักจัดการงานเทคนิค	ชก.	๑		นักจัดการงานเทคนิค	ชก.	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)			
นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	นักจัดการงานทั่วไป ก.ท.จ.บึงกาฬ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๙ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๙ อัตรา			
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	

ตรวจสอบแล้ว

ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๕
๒๑ ก.ค. ๒๕๖๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	คุณวุฒิ	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	คุณวุฒิ	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	๑	
พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	
พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	
พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	
พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑		พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	
พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑		พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	
นักการภารโรง	ทักษะ	๑		นักการภารโรง	ทักษะ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๘ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๘ อัตรา)			
แม่บ้าน	ทั่วไป	๑		แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	
แม่บ้าน	ทั่วไป	๑		แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	
ยาม	ทั่วไป	๑		ยาม	ทั่วไป	๑	
พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑		พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑		พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑		พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔) ๑๔ อัตรา				กองคลัง (๐๔) ๑๔ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑		นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑		นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปจ./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปจ./ชก.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑		นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๑		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชก.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๑		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)			
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๒ อัตรา			
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง มติ ก.ท.จ. ๗/๖๔
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง มติ ก.ท.จ. ๗/๖๔
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)			
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕) ๑๑ อัตรา				กองช่าง (๐๕) ๑๑ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา	ปก.	๑		วิศวกรโยธา	ปก.	๑	
วิศวกรโยธา	ชก.	๑		วิศวกรโยธา	ชก.	๑	
นักผังเมือง	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๔	นักผังเมือง	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	
นายช่างโยธา	ชง.	๑		นายช่างโยธา	ชง.	๑	
นายช่างโยธา	ชง.	๑		นายช่างโยธา	ชง.	๑	
นายช่างโยธา	ชง.	๑	รับโอน ๓๘ ม.ย.๖๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	
นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑		นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)			
ผู้ช่วยช่างศิลป์	ช่าง	๑	ว่างให้ยุบเลิก	ผู้ช่วยช่างศิลป์	ช่าง	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	ช่าง	๑	ว่างให้ยุบเลิก	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	ช่าง	๑	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา			

ตรวจสลับแล้ว

ก.ท.อ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๗ / 2565

21 ก.ค. 2565

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
ผู้ช่วยช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๖ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๖ อัตรา			
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	ทักษะ	๑		พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	ทักษะ	๑	
พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑		พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	
พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑		พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	
พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑		พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	๑		ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	๑	ว่างเดิม
ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	๑		ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)			
ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	๑		ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	๑	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	๑		ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	๑	
คนสวน	ทั่วไป	๑		คนสวน	ทั่วไป	๑	
คนสวน	ทั่วไป	๑		คนสวน	ทั่วไป	๑	
คนสวน	ทั่วไป	๑		คนสวน	ทั่วไป	๑	
ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	๑		ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	๑	
ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	๑		ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	๑	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทั่วไป	๑		ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔ อัตรา				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑		นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปค./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค./ชก.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปค.	๑		นักวิชาการสุขาภิบาล	ปค.	๑	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม

ตรวจเช็คข้อบกพร่อง

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๕

๒๑ ก.ค. ๒๕๖๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	อัตรา	ว่าง		ตำแหน่ง	อัตรา	ว่าง	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๖ อัตรา				กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๖ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา			
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	คุณวุฒิ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑	
กองการศึกษา (๐๘) ๘ อัตรา				กองการศึกษา (๐๘) ๘ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑		นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑		นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ ปี ๖๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)			
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๑ (ครู ๓ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๑ (ครู ๓ อัตรา)			
ครู	-	๑		ครู	-	๑	
ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม	ครูผู้ดูแลเด็ก	ก.ท.จ.บึงกาฬ	๑	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ครูสอนเด็กด้อยโอกาส	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม	ครูสอนเด็กด้อยโอกาส	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑		ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (งบเทศบาล)	ทั่วไป	๑		ผู้ดูแลเด็ก (งบเทศบาล)	ทั่วไป	๑	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๒ (ครู ๔ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๒ (ครู ๔ อัตรา)			
ครู	ขพ.	๑		ครู	ตรวจสอบแล้ว	๑	

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๕
๒๑ ก.ค. ๒๕๖๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
พนักงานทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานทั่วไป (๒ อัตรา)			
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑ อัตรา				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑ อัตรา			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่างเดิม
อัตรากำลังใหม่ ๒๔๐ อัตรา				อัตรากำลังใหม่ ๒๔๐ อัตรา			

หมายเหตุ :-

*หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับการคุ้มครองเนื่องจากได้รับผลกระทบภายหลังการยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ กับเทศบาลตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะเทศบาลเมืองบึงกาฬ คงเหลือ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑).นางกรองแก้ว ธัญญาสาธิต ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง เดิมสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ

** หมายถึง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคคลผู้ได้รับผลกระทบฯ ถ้าภายหลังตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ให้ยุบเลิก จนกว่าจะมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล คงเหลือ ๒ อัตรา ตามโครงสร้างเทศบาล ประเภทสามัญ ตามข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๓

๑). นางกรองแก้ว ธัญญาสาธิต ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับกลาง เดิม (ปลัด อบต.) ระดับกลาง

๒). จำเริญศิริพงษ์ จันทร์อ้วน ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

๓). นางสุพรรณิ กุลสุวรรณ ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

๔). นายเชิดชัย เจริญดี ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว

ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๕

๒๑ ก.ค. ๒๕๖๕

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๕	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ช่วย			ผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป			รวม
				มีตน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	
๑	เทศบาลเมืองบึงกาฬ	๘	๒๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๑	๒๐	-	๑๐	-	-	๑๒	๒	-	๑๒	๑	-	๖๑	๘	-	๓๕	๑๘	-	๒๔๐
๒	เทศบาลตำบลพรเจริญ	๘	๘๘,๘๗๔,๗๔๐	๓๘	๘	๒	๒	-	-	๒๑	๖	-	๑๑	-	-	๓๘	๔	๑	-	-	-	๑๓๑
๓	เทศบาลตำบลศรีวิไล	๗	๑๐๕,๘๘๕,๕๐๐	๒๘	๗	๑	-	-	-	๑๐	๒	-	๔	-	-	๖๑	๑	-	-	-	-	๑๑๔

ก.ท.จ.บึงกาฬ