

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสะอาด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาล ตำบล โนนสะอาด ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบล โนนสะอาดเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

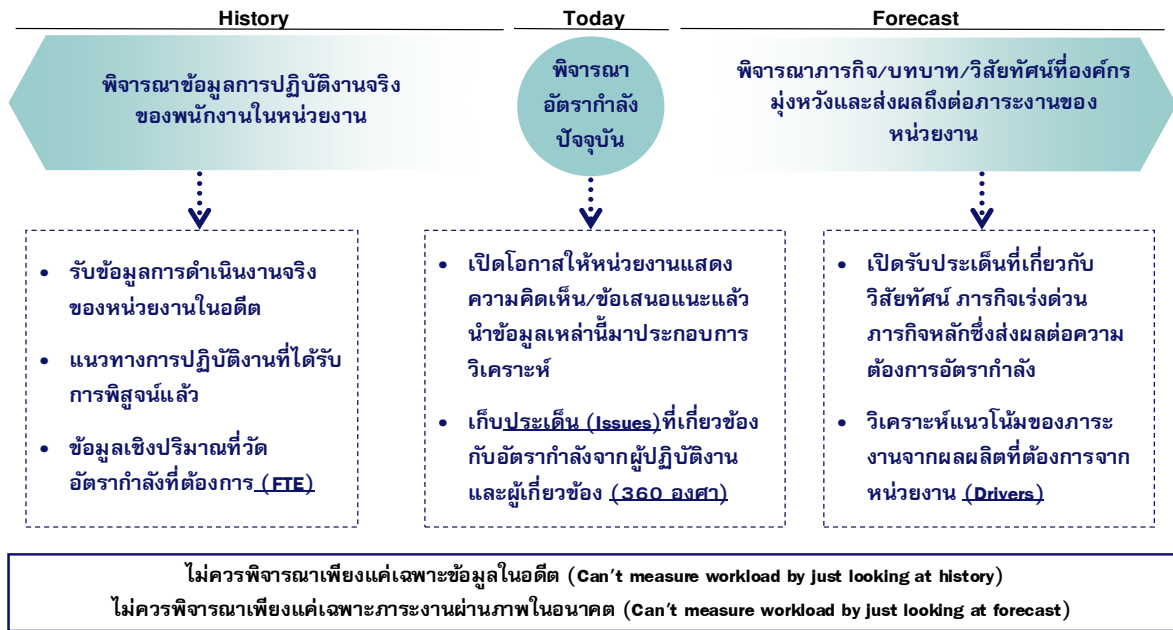
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

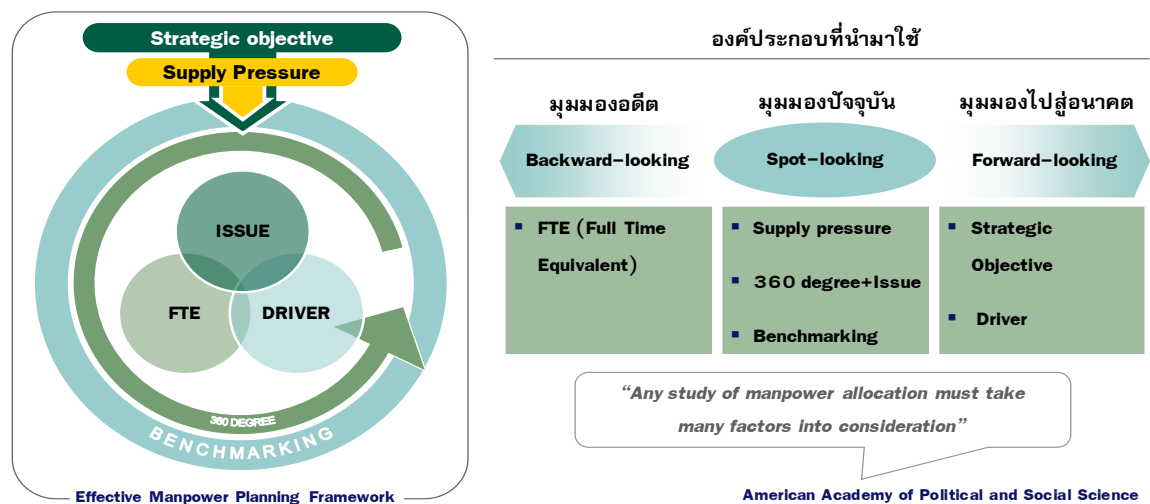
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลโนนสะอาด ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโนนสะอาดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลโนนสะอาด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะ ความเชี่ยวชาญ ไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลสำราญ

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลโนนสะอาด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลโนนสะอาด(การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสะอาดพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลโนนสะอาดเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลสำราญ รองนายกเทศมนตรีตำบลสำราญ ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านค้อ และเทศบาลตำบลโนนท่อน ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เทศบาลตำบลโนนสูง เปลือย และ เทศบาลตำบลยางหล่อ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ใ้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลโนนสะอาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลโนนสะอาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

- ๓.๔.๑ จัดทำบันทึกการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๒ จัดทำบันทึกขอสำรวจความต้องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๔ เมื่อได้รับแจ้งความต้องการอัตรากำลัง ให้จัดทำบัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน (ข้อ ๙) ทั้งก่อนกำหนดอัตรากำลัง และหลังกำหนดอัตรากำลัง
- ๓.๔.๕ รวบรวมการวิเคราะห์ค่าจ้างจากส่วนราชการและนำมาจัดทำค่าจ้างตามแบบ ๕
- ๓.๔.๖ จัดทำวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อประชุม ครั้งที่ ๑ หรือครั้งเดียวตามสะดวก
- ๓.๔.๗ จัดทำรายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๘ จัดทำรูปแบบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย
 - (๑) หลักการและเหตุผล
 - (๒) วัตถุประสงค์
 - (๓) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - (๔) สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๕) ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๖) ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
 - (๗) สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
 - (๘) โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
 - (๙) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 - (๑๐) แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - (๑๑) บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
 - (๑๒) แนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - (๑๓) ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- ๓.๔.๙ จัดทำหนังสือนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๑๐ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๑๑ ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโนนสะอาด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ม.ค.๖๔	เชิญประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ม.ค.๖๔	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ปรับโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศกำหนดฯ
๑๐ ก.พ.๖๔	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดหนองบัวลำภูพิจารณา	
..... ก.พ.๖๔	ก.ท.จ.หนองบัวลำภูประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
..... ก.พ.๖๔	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบลโนนสะอาด	ต้นเดือน ก.พ. ๖๔
..... ก.พ.๖๔	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๖ ปรับปรุงครั้งที่
..... ก.พ.๖๔	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดหนองบัวลำภู

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลโนนสะอาดมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง การคมนาคมไม่สะดวก
๓. ระบบระบายน้ำในชุมชนไม่เพียงพอ เมื่อเกิดฝนตกหนักระบายน้ำไม่ทัน
๔. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอไม่ครอบคลุมพื้นที่
๕. สวนสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาขาดการส่งเสริมการจัดจำหน่ายกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่นกลุ่มทอผ้า กลุ่มแปรรูปการผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น
 - ปัญหาการว่างงานของประชาชน
๒. การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๑.๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๑.๔ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
๒. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๒. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๑.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาแมลงวันและพาหนะนำโรคจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
๒. น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่มีน้ำเพียงพอในฤดูแล้งไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้
๓. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔. ปัญหาเกษตรกรตัดไม้ทำลายป่า เพื่อทำการเกษตรกรรม
๕. ปัญหาประชาชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการขยะจากบ้านเรือนที่ถูกต้อง เช่นการคัดแยกขยะ การนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่
๖. ปัญหาสถานประกอบการบางแห่งขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยควันหรือฝุ่นละออง ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน
๗. ปัญหาระบบการกำจัดขยะยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

๔.๑.๗ ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

๑. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๒. บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
๔. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่นของตนเอง
๕. เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคนิคในการบริการประชาชนไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชน
๖. ปัญหารายได้เทศบาลจัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเทศบาล เนื่องจากเป็นชุมชนเกษตรกรรม

๔.๒. ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
๒. ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๕. ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน
๖. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม สวนสาธารณะที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๕. ก่อสร้างตลาดชุมชน และส่งเสริมให้มีการซื้อ-ขาย ในตลาดทุกวัน

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย และโรคท้องร่วง
๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔.๒.๔ ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๑. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
๒. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๓. ขุดสระสาธารณะประจำหมู่บ้าน
๔. ก่อสร้างถังเก็บกักน้ำ

๔.๒.๕ ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
๒. ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ

๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาความสะอาดของฟาร์มเลี้ยงสัตว์
๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๔. พัฒนาระบบการกำจัดขยะให้ถูกสุขลักษณะ
๕. ส่งเสริมให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่นการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงแหล่งน้ำ
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการจัดการขยะจากบ้านเรือนที่ถูกต้องเช่น การคัดแยกขยะ

๔.๒.๗ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และผู้นำท้องถิ่น
๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติแก่ประชาชนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การอบรม การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
๕. พัฒนาบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคนิคในการบริการประชาชน ให้มีความทันสมัยสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๔.๓. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เศรษฐกิจพอเพียง การเมืองโปร่งใส น้ำไหล ไฟสว่างหนทางสะดวก”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑) การจัดทำแผนแม่บทชุมชนการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ
- ๒) พัฒนาการส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๓) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแกลีนค้าที่ผลิตในชุมชน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- ๖) สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่น ๆ
- ๗) การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๘) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๙) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๑๐) การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

- ๑) การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
- ๔) พัฒนาและดูแลที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน
- ๕) พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๖) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขต อปท.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๓) สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชนและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- ๔) จัดระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข
- ๕) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) การพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗) พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๘) สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๙) เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๑๐) ส่งเสริมการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย
- ๑๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๑๒) ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ
- ๑๓) สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
- ๑๔) ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๑๕) การประยุกต์ใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
- ๑๖) การบริการประชาชน

๑๗) การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
- ๓) ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียงในการดำรงชีวิตที่ยั่งยืน
๒. โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. ชุมชนสะอาด สวยงาม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ
๔. ประชาชนมีการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง
๖. ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็ว และประทับใจ

ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสะอาด ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสะอาด ร้อยละ ๖๐ นำอยู่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ร้อยละ ๖๐
- ๙) การบริการจัดการของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ร้อยละ ๖๐

คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนนำอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิต และการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
- ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- ๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) เป็นการดำเนินการภายใต้สถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในจังหวัดและภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับประเทศ ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการตำบลจึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุข การพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจภายในตำบล เพื่อเป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร ขณะเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจในระดับจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตำบล

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้มีความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

โดยยังคงยึดหลักการ “ตำบลแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรมนำคุณภาพชีวิตที่ดี ในวิถีเศรษฐกิจพอเพียง สื่อเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน” โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวและสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้คนตำบลโนนสะอาด ทุกภาคส่วนต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกตำบลอย่างรอบคอบ และวางจุดยืนในการพัฒนาระยะยาว และควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ควรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร พัฒนาการท่องเที่ยว การส่งเสริมการค้าเร่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำจากภาวะฝนแล้ง

กรอบแนวคิดการพัฒนาตำบลโนนสะอาด จึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของตำบล โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง และคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดเป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคต ดังนี้

● ส่งเสริมการเรียนรู้

บริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนเป็นสำคัญ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง พัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต มีสำนึกในศีลธรรม จริยธรรม และรู้คุณค่าของความเป็นไทย

เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม สิ่งแวดล้อม สื่อเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันภัยให้ตนเอง ให้เรียนรู้อย่างรอบคอบระมัดระวัง ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใฝ่เรียนรู้ ใฝ่เรียน ใฝ่ฝึกฝนและเพิ่มทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงาน เรียนรู้ความหลากหลายและความแตกต่างของสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย และเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

● ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน

การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นเส้นทางคมนาคม ประปา ไฟฟ้า และสาธารณูปการ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และผังเมือง คือการเตรียมความพร้อม อำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าเกษตร และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เนื่องจากในพื้นที่มีสวนผลไม้ที่มีศักยภาพ สิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ ไปด้วยป่าไม้

การส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพ ให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งภายในตำบลโนนสะอาดทุกหมู่บ้านได้มีกลุ่มอาชีพที่มีการจดทะเบียน เพื่อที่จะให้รัฐสามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือได้

การส่งเสริมการพัฒนาคน ตั้งแต่เกิดจนตาย ในทุกเพศทุกวัย การส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ และปัญญา ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการจากเทศบาลตำบลโนนสะอาด และภาครัฐอย่างทั่วถึงที่และทั่วถึงเป็นธรรม ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมของไทยและท้องถิ่นปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นไทยให้กับคนรุ่นใหม่

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคมนาคมที่สะดวกต่อการเดินทางและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน ทบพวนบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ ยกกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมสากล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งต้องมีการควบคุมมาตรฐานการดูแลรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เตรียมรับมือผลกระทบจากปัญหาสังคมและปัญหาด้านสาธารณสุขที่อาจจะเกิดจากการเคลื่อนย้าย แรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบบบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ การเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การค้ำมนุษย์ จะต้องจัด

สวัสดิการสังคมสำหรับเด็กกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง การจัดการด้าน การศึกษา เน้นการพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านใน ภูมิภาคอาเซียน พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน

● **น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

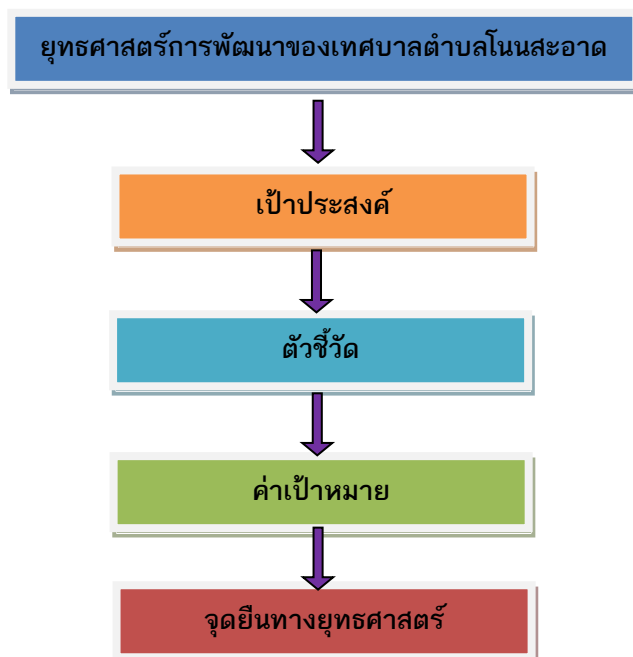
ประเทศไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในภาคีการพัฒนากระจายไป ทุกภาคส่วน การใช้หลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารและกระแสการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลเน้นการนำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของ ครัวเรือน ขณะที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน การพึ่งตนเอง พัฒนานวัตกรรมและคุณภาพชีวิตผ่านกระบวนการ จัดทำแผนชุมชน สร้างแผนชุมชนที่มีคุณภาพเป็นชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักและเข้าใจปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง สร้างกระแสการประชาสัมพันธ์ในสื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจหลักความ พอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไข มีความรู้ การมีคุณธรรม และความมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตลอดจนความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องในด้านการท่องเที่ยว การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาคประชาชน ส่วนราชการ/องค์กรภาครัฐ หน่วยงานเอกชน กลุ่มองค์กรต่างๆ จึงกำหนด จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด คือ **“ตำบลแห่งการเรียนรู้ คุณธรรมนำคุณภาพชีวิตที่ดี ในวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ลือเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน”** โดยเน้นการพัฒนาเพื่อ

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ใน ภาพรวม ดังนี้



๕. ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ผลการพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสะอาดในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคด้านแหล่งน้ำได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมทั้งเทศบาล จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณมาก แต่ความต้องการของประชาชนด้านนี้ยังมีอีกจำนวนมาก เช่น การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนและอื่นๆภายในชุมชนหมู่บ้าน การขยายเขตไฟฟ้าระบบประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงพื้นที่ตามแผนที่กำหนดไว้ จึงนำสภาพปัญหาและความต้องการที่เคยเสนอมา และดำเนินการจัดทำประชาคมเสนอปัญหาและความต้องการ บรรจุเข้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตำบลโนนสะอาด เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลโนนสะอาดแก้ไขในปีต่อไป

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รัฐบาลแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านนี้ให้หมดไปเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พิษผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรมต้องลดการผลิตลดคนงาน ทำให้คนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ไม่มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้มีการส่งเสริมอาชีพต่างๆ ให้ราษฎรมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับราษฎรได้พัฒนาฝีมือและมีการรวมกลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อจัดทำธุรกิจขนาดย่อม จัดหาตลาดกลางร้านค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายให้แก่เกษตรกร กลุ่มอาชีพ นำสินค้ามาจำหน่ายและพัฒนาด้านเศรษฐกิจในทุกรูปแบบเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

๕.๓ ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัญหาสุขภาพของประชาชนเป็นปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาประเทศ ซึ่งรัฐบาลก็ได้ให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนของชาติให้ทุกคนมีสุขภาพที่ดี หากไม่มีการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึงแล้วจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาในภาพรวมของการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น จึงต้องมีการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๕.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจุบันปัญหาด้านการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องเร่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชากรเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้ประชากรตกเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษานับธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ต่อไป

๕.๕ ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมาและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่มีเท่าที่ควรขาดการป้องกัน รักษา และการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการไม่เพียงพอ เทศบาลตำบลโนนสะอาดขาดการส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รมณรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในเทศบาลตำบลโนนสะอาด รวมทั้งส่งเสริมการจัดการศึกษา มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆกัน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้เล็งเห็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดมลพิษต่างๆ ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสะอาดได้ดำเนินการขุดลอกคลองระบายน้ำ กำจัดวัชพืช ซึ่งก็แก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง ในปัจจุบันจะต้องพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สมดุลต่อไป

๕.๗ ด้านการเมืองการบริหาร ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ทัวถึงและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ศักยภาพ

เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด เป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT ANALYSIS เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนี้

๑. การวิเคราะห์จุดแข็ง (S:STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสะอาดมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ประชาชนได้รับประโยชน์ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาก
- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าสนใจ

๒. การวิเคราะห์จุดอ่อน (W:WEEKNESS)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลโนนสะอาดไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก แต่ดำเนินการไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบร่วมมือในการบริหาร
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด

๓. การวิเคราะห์โอกาส (O :OPPORTUNITY)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์กรพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๔. การวิเคราะห์อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T:THREAT)

- โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลโนนสะอาด ยังไม่มีความชำนาญและขาดบุคลากรที่ชำนาญ
- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโนนสะอาดจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโนนสะอาดวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. การจัดให้มีไฟฟ้าหรือแสงสว่างในเขตชุมชน
๔. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๗. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน
๒. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโนนสะอาด (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง 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 W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ

๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

เทศบาล

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

แผนอัตรากำลังปัจจุบันก่อนโครงสร้าง	แผนอัตรากำลังหลังปรับโครงสร้าง
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๑๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน

- งานธุรการ	- งานธุรการ
-------------	-------------

แผนอัตรากำลังปัจจุบันก่อนโครงสร้าง	แผนอัตรากำลังหลังปรับโครงสร้าง
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานธุรการ 	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานธุรการ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน - งานกองทุนระบบประกันสุขภาพ 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน - งานหลักประกันสุขภาพ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา 	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานแผนและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น(หน.ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา)
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา)
กองการศึกษา (๑๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง								
ครู	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	ว่างเดิม (๑ อัตรา)
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๔๒,๖๒๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
ฝ่ายอำนวยการ																			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๓๓,๓๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๑,๘๘๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๕๒๐
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๒๐๐	๒๕,๖๖๐
พนักงานจ้าง																			
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๔,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๓๑,๘๘๐	๒๔๑,๒๐๐	๑๗,๘๕๐
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๖,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๒๔๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๔๓,๘๘๐	๑๘,๐๔๐
๑๑	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๕,๕๖๐	๑๓,๖๖๐
๑๓	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๑,๑๑๐
๑๔	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๑๘๘,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐	๑๕,๗๓๐
๑๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๙,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๓,๓๓๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๓,๑๙๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
ฝ่ายพัฒนาชุมชน																			
๒๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๒๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๕๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๒๘๐	๒๔๒,๖๔๐	๒๕๒,๓๖๐	๑๘,๖๙๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๐,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๐๘๐	๒๑๖,๔๘๐	๒๒๕,๒๔๐	๑๖,๖๗๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๖,๘๘๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๓,๖๐๐	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร																			
๓๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๒๙,๖๘๐	
๓๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐	
พนักงานจ้าง																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๕,๖๐๐	๑๒,๙๓๐	
๓๓	คนสวน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)																			
๓๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐	
ฝ่ายบริหารงานคลัง																			
๓๕	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๓๐,๗๙๐	
๓๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐	
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)	
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐	
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)	
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐	
พนักงานจ้าง																			
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๗๒๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๓,๖๙๐	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๘๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๖,๘๘๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๓,๖๐๐	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๓,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๓,๖๖๐	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๕,๖๐๐	๑๒,๙๓๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	(ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองช่าง (๐๕)																			
๔๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐		๓๕,๗๗๐
	ฝ่ายการโยธา																			
๔๙	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		(ว่างเต็ม)
๕๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐		๒๑,๖๒๐
	พนักงานจ้าง																			
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐		๑๑,๙๗๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๔,๖๐๐		๑๒,๙๓๐
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		๑๑,๕๐๐
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐		๑๓,๖๐๐
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐		๑๓,๔๖๐
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐		๑๐,๑๗๐
๕๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๕๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(ว่างเต็ม)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๕๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐		๔๑,๕๕๐
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																			
๖๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐		๓๓,๕๖๐
๖๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง																			
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐		๑๒,๐๒๐
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐		๑๓,๗๕๐
๖๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(ว่างเต็ม)
๖๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๗๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๗๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๗๒	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๗๓	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๗๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๑๖,๙๔๐
	พนักงานจ้าง																		
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๒,๐๒๐
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๒,๐๒๐
๗๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่างเต็ม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)																		
๗๘	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๙	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๐	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๑	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๒	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๓	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๔	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๕	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๖	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๗	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๘	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๙	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน(ว่างเต็ม)
๙๐	ครู	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๔,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๖๐	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๑๙,๖๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท
๙๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๖๐	๘,๖๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท.
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท.
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท.
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๖๖,๑๒๐	๗๓,๓๒๐	๘๐,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท.
๑๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน+เงิน อปท.
๑๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๘๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๓,๗๗๐
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๑๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
(๔)	รวม		๑๐๕	๙๓	๑๖,๘๕๔,๘๔๐		๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	-	-	๖๐๐,๔๒๐	๖๒๕,๓๘๐	๖๓๕,๗๐๐	๑๘,๑๔๙,๑๐๐	๑๘,๗๗๔,๔๘๐	๑๙,๔๑๐,๑๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (คิดเพิ่มขึ้นปีละ ๕%)																		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะกาลเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓(๗๓,๐๐๐,๐๐๐.-บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๖,๖๕๐,๐๐๐ บาท = (๗๓,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๗๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๖,๖๕๐,๐๐๐.-บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๘๐,๔๘๒,๕๐๐ บาท = (๗๖,๖๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๗๖,๖๕๐,๐๐๐ = ๘๐,๔๘๒,๕๐๐.-บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๘๔,๕๐๖,๖๒๕ บาท = (๘๐,๔๘๒,๕๐๐ x ๕%) + ๘๐,๔๘๒,๕๐๐ = ๘๔,๕๐๖,๖๒๕.-บาท)

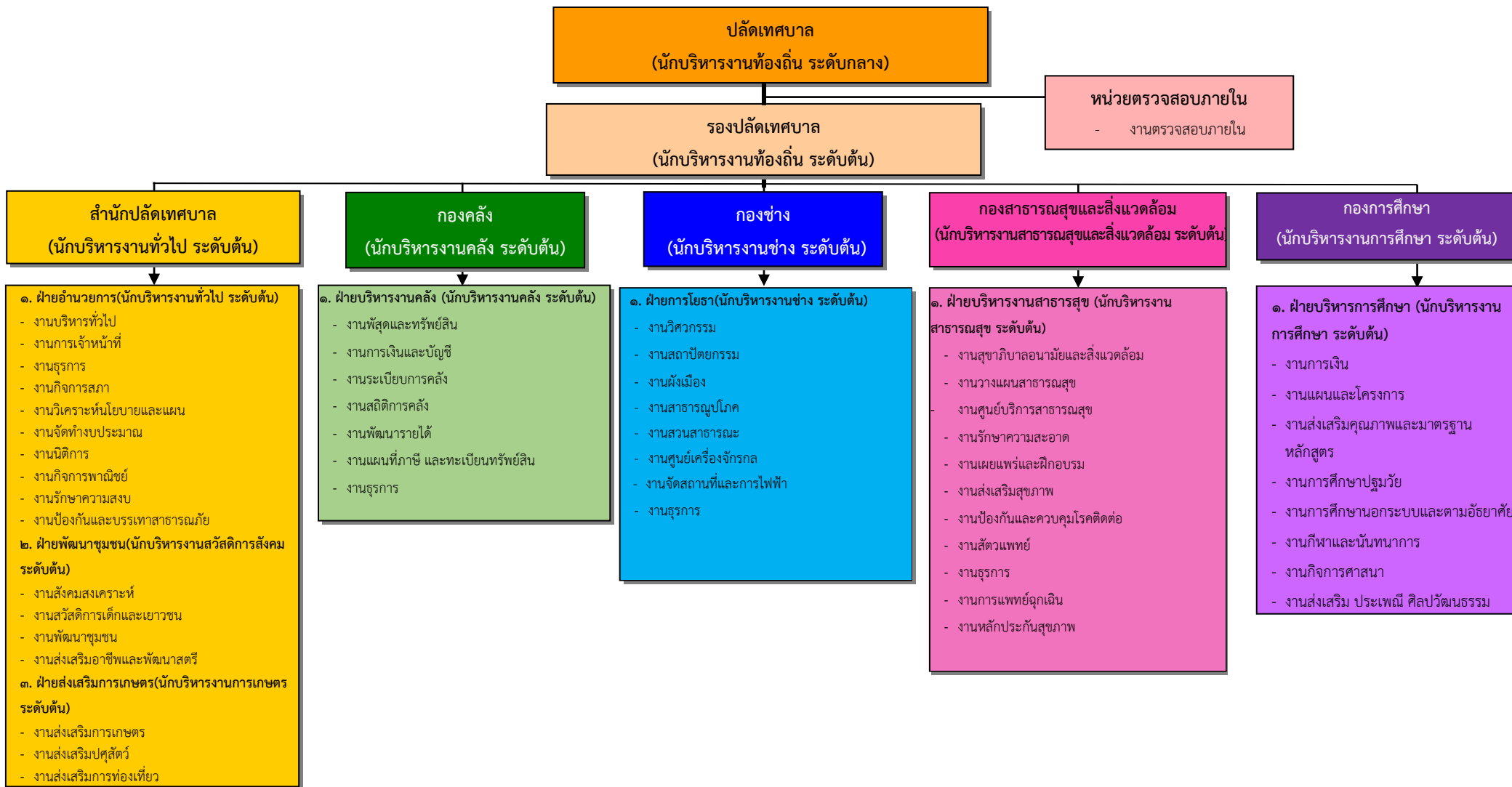
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท. ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

* ข้อมูลในช่อง (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



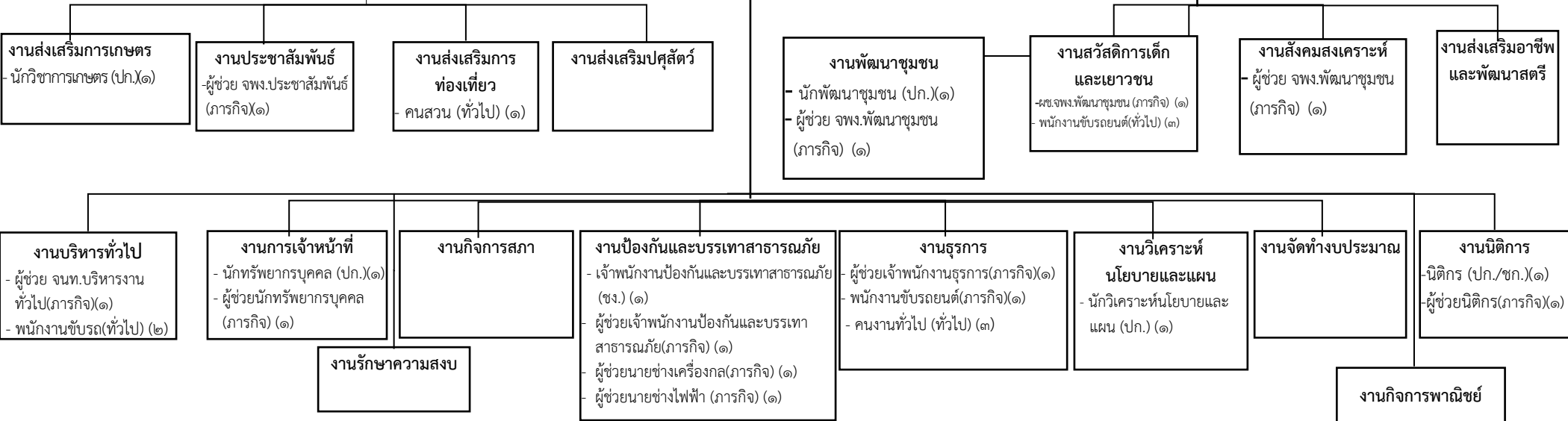
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล(๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) (๑)

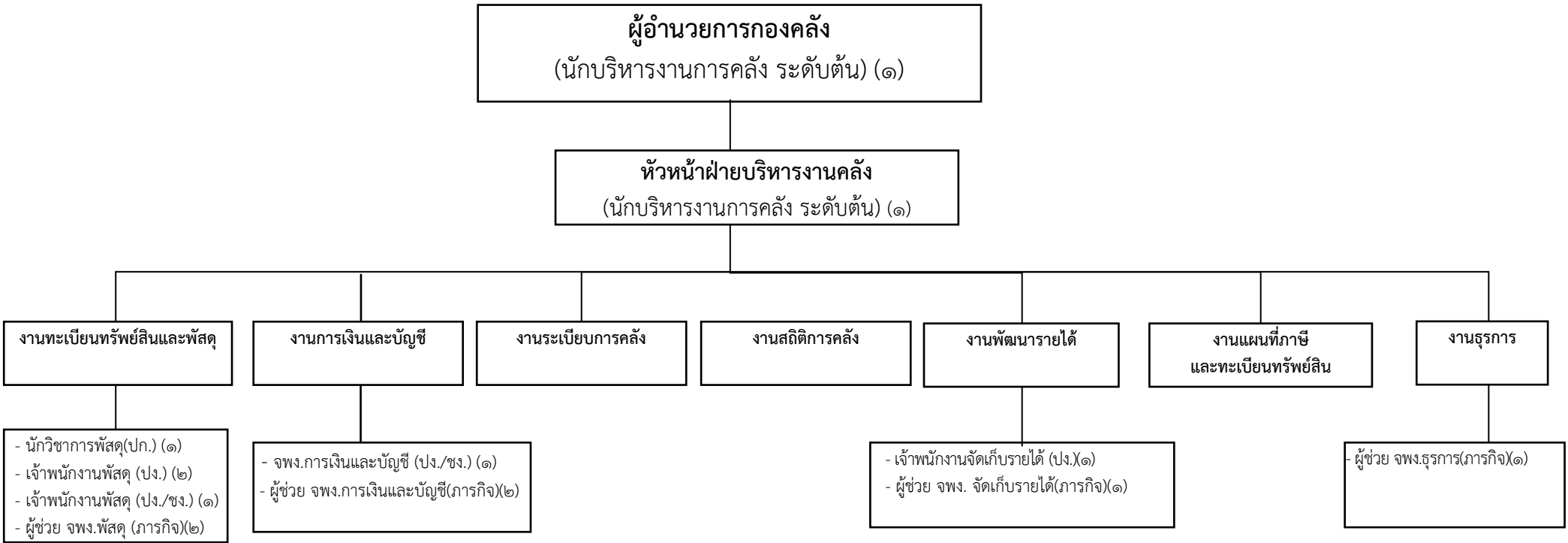
ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายพัฒนาชุมชน
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)



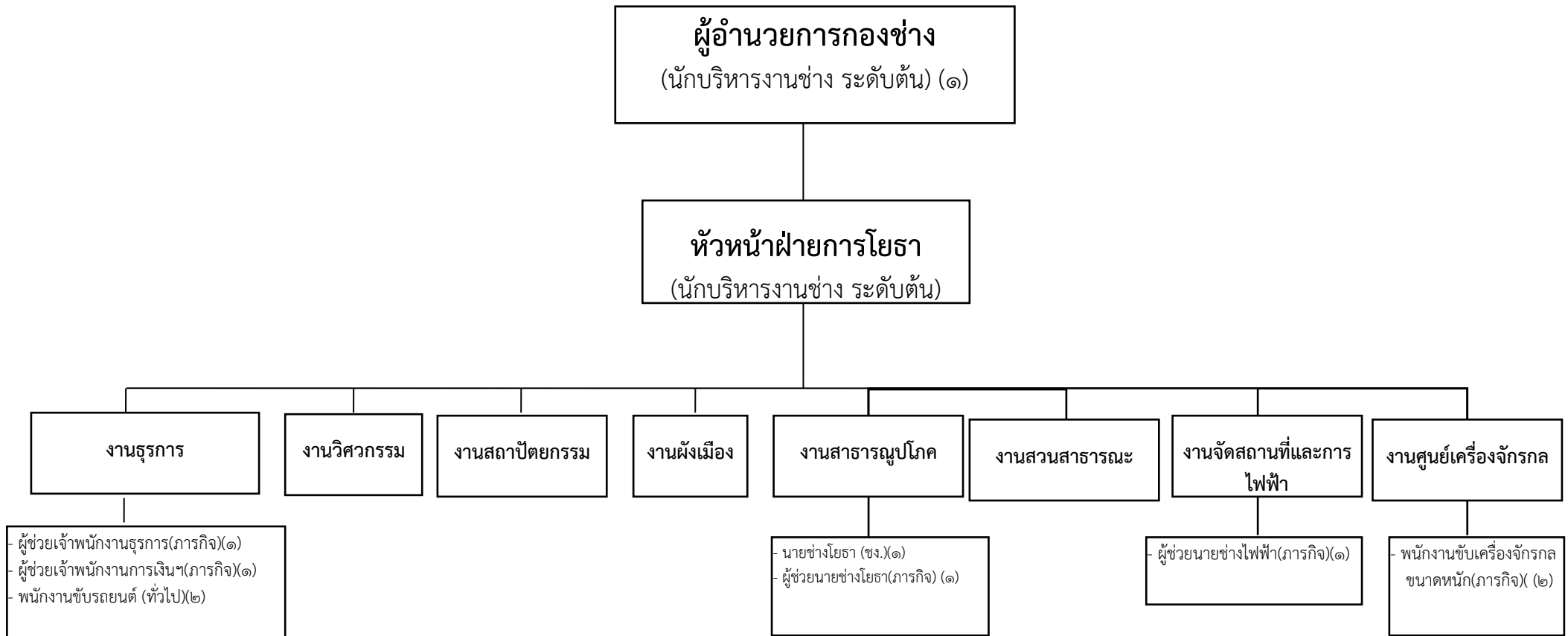
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๔	-	-	๔	-	-	-	-	๑	-	-	๑๒	๘	๒๙

โครงสร้างองค์กร(๐๔)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๕	-	๑๑

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๖	๑	๙

								ชำนาญการพิเศษ)	ชำนาญการ)					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๗	๕	-	๑๕	๑	๒๙

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		-	-	๑-	-	-	-	-	-	-	-			๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ส.ต.ท.ศราวุธ เชื้อโพบูลย์	ร.ป.ม.	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๙,๔๔๐
๒	ส.ต.อ.คมสันธุ์ ประสมพิช	ร.ป.ม.	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๐๔,๒๔๐
๓	นายชาญชัย วีรปัญญานนท์	ร.ป.ม.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๔๔,๗๒๐
๔	นางอาริสษา ปริพัฒนะ	ร.ม.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๓๙๔,๐๘๐
๕	นางวิยะดา ชุมมุง	ศศ.บ.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)			๒๖๒,๕๖๐
๖	นายอานันต์ มีไกรราช	ร.ป.บ.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก..	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)			๑๘๕,๐๔๐
๗	(ว่าง)	-	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๘	จำเอกคุณากร ภักดีแขก	ปวท.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)			๓๐๗,๙๒๐
๙	นายวรวุฒิ แสงเดือน	บธ.ม.	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๐๑-ภ-๐๐๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๔,๒๐๐ (๑๗,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๒๐๐
๑๐	นางสาวสุจิตรา ทุมแก้ว	ร.ป.บ.(กรอบรองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๐๑-ภ-๐๐๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๖,๔๘๐ (๑๘,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๔๘๐

๑๑	นางสาวปวรวรรณ เชื้อไพบูลย์	น.ป.	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๑-ภ-๐๐๓	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐			๑๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๑๒	น.ส.ดวงจันทร์ วันนิง	บ.ร.บ.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑-ภ-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๙๒๐	-	-	๑๖๓,๙๒๐
									(๑๓,๖๖๐x๑๒)			
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑๓	นายศราวุฒิ สองเมือง	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑-ภ-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๓,๓๒๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐
									(๑๑,๑๑๐x๑๒)			
๑๔	นายไพโรจน์ ชัยคำภา	ร.ป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๑-ภ-๐๐๖	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๘๘,๗๖๐	-	-	๑๘๘,๗๖๐
									(๑๕,๗๓๐x๑๒)			
๑๕	นายลือพันธ์ ภูหนองโอง	ปวส.(การไฟฟ้าติดตั้ง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑-ภ-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๙,๙๖๐	-	-	๑๕๙,๙๖๐
									(๑๓,๓๓๐x๑๒)			
๑๖	นายประหยัด สมสุด	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑-ภ-๐๐๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๕๘,๒๘๐
									(๑๓,๑๙๐x๑๒)			
๑๗	นายนิกร วงศ์สอน	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑-ท-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	นายสมปอง คำดา	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑-ท-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๙	ว่าง	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๑-ท-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
												๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางเพ็ญศรี พลเขต	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๑-ท-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๑	นายบุญหัน ศรีบุญมี	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๑-ท-๐๐๕	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๒	นายอมรเทพ โทธรรมพาด	ร.ม.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐		๓๖๗,๓๒๐
									(๒๙,๑๑๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๒๓	นางสาวชลธิดา ศิริบุตร	ว.ค.บ(เทคนิคอิเล็กทรอนิกส์)	๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐			๑๘๕,๐๔๐
									(๑๕,๔๒๐x๑๒)			

๒๔	นายประกอบ น้อยสุวรรณ	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๐๑-ภ-๐๐๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๒๔,๒๘๐	-	-	๒๒๔,๒๘๐
									(๑๘,๖๙๐x๑๒)			
๒๕	นายประยูร อสุรินทร์	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๐๑-ภ-๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๐๐,๐๔๐	-	-	๒๐๐,๐๔๐
									(๑๖,๖๗๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	น.ส.จิรวรรณ ครองแสนเมือง	ปวส.(เขตศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๐๑-ภ-๐๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๓,๒๐๐	-	-	๑๖๓,๒๐๐
									(๑๓,๖๐๐x๑๒)			
๒๗	นายคำผาย แก้วปัญญา	ทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-ท-๐๐๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๘	นายสุพจน์ วันนิจ	ทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-ท-๐๐๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๙	นายดอกดิน พูลเพิ่ม	ทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-ท-๐๐๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๐	นางสาวชุตินา กอมจัญ	รป.ม.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๙-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๙-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐		๓๗๔,๑๖๐
									(๒๙,๖๘๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๓๑	นางสาวบุญญาพร ปัญญาเต้	ว.บ.(ส่งเสริมการเกษตร)	๗๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๗๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐			๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐x๑๒)			
๓๒	น.ส.พิมพ์ใจ วงษ์ชมพู	ปวส.(เขตอนามัยสาธารณสุข)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๐๑-ภ-๐๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๕,๑๖๐	-	-	๑๕๕,๑๖๐
									(๑๒,๙๓๐x๑๒)			
๓๓	นายสมชาย สมใจ	ทั่วไป	-	คนสวน	-	๐๑-ท-๐๐๙	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๔	นางพวงพยอม อุดชา	บธ.ม.	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
									(๓๖,๘๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๕	น.ส.อรัญญา โนรี	บธ.ม.	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๔๘๐
									(๓๐,๗๙๐x๑๒)	(๑,๘๐๐x๑๒)		
๓๖	นางสาวชนิดา ทองปั้น	น.บ.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐x๑๒)			

๓๗	(ว่าง)	-	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐
๓๘	นายอัครวัฒน์ ชัยมา	ปวส.(พนักงาน)	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐			๑๓๘,๑๒๐
									(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
๓๙	นางสาวอินทรา รัตนโสภา	ปวส.(กรรมวิธี)	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐			๑๓๘,๑๒๐
									(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๐	(ว่าง)	-	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐
๔๑	นายผดุงเดช สิทธิศักดิ์	ปวส.(กรรมวิธี)	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐			๑๓๘,๑๒๐
									(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
๔๒	นางกุลจิรา โคตรศรี	วท.บ.(เทคนิคอาหาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๔-ภ-๐๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๒๘๐	-	-	๑๖๔,๒๘๐
									(๑๓,๖๙๐x๑๒)			
๔๓	น.ส.พรนิภา น้อยปุงคำ	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๔-ภ-๐๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๐,๕๖๐	-	-	๑๙๐,๕๖๐
									(๑๕,๘๘๐x๑๒)			
๔๔	น.ส.ทัศนีย์ ชัยคำภา	ปวส.(กรรมวิธี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๔-ภ-๐๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๓,๒๐๐	-	-	๑๖๓,๒๐๐
									(๑๓,๖๐๐x๑๒)			
๔๕	นายสุระเชษฐ์ โคตรศรี	บธ.บ.(การเงิน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๐๔-ภ-๐๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๓,๙๒๐	-	-	๑๖๓,๙๒๐
									(๑๓,๖๖๐x๑๒)			
๔๖	นายประชา ภูดวงดาช	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๐๔-ภ-๐๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๑๖๐	-	-	๑๕๕,๑๖๐
									(๑๒,๙๓๐x๑๒)			
๔๗	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๐๔-ภ-๐๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		-	-	(ว่างเดิม)
												๑๓๘,๐๐๐
๔๘	นายจันทวิทย์ สัตย์ชื่อ	วท.บ.(ก่อสร้าง)	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
									(๓๕,๗๗๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๙	(ว่าง)	-	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)		๔๑๑,๖๐๐
๕๐	นายสมพงศ์ กว้างขวาง	ปวส.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๑	นางผ่องพรรณ เกิดมงคล	ปวส. (การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๕-ภ-๐๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๖๔๐	-	-	๑๔๓,๖๔๐
๕๒	น.ส.กนกวรรณ เพชรคุ้ม	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๐๕-ภ-๐๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๑๖๐	-	-	๑๕๕,๑๖๐
									(๑๒,๖๒๐x๑๒)			
๕๓	นายสรชัย พันธุ์ชมพู	วศ.บ. (วิศวกรรม โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐๕-ภ-๐๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
									(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๕๔	นายธวัชชัย เกิดมงคล	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๕-ภ-๐๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๓,๒๐๐	-	-	๑๖๓,๒๐๐
									(๑๓,๖๐๐x๑๒)			
๕๕	นายเฉลียว สิมมาลา	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด หนัก	-	๐๕-ภ-๐๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
									(๑๓,๔๖๐x๑๒)			
๕๖	นายก่อ กงสิงห์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด หนัก	-	๐๕-ภ-๐๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๒๒,๐๔๐	-	-	๑๒๒,๐๔๐
									(๑๐,๑๗๐x๑๒)			
๕๗	นายสิริวิทย์ ไชยเทศ	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-ท-๐๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๕๘	(ว่าง)	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๕-ท-๐๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
												๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายสมเด็จ มุ่งวิชา	ส.ม.	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(๔๑,๕๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๖๐	นางวรรณุต มุ่งวิชา	พย.บ.	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐
				(นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(๓๓,๕๖๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๖๑	(ว่าง)		๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐
๖๒	น.ส.นุชนาถ แสนสากุล-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๖-ภ-๐๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	๑๔๔,๒๔๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
		(คอมพิวเตอรืธุรกิจ)										
๖๓	นายพรพิชิต แก้วถ้งเมือง	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๐๖-ภ-๐๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๕,๐๐๐	-	-	๑๖๕,๐๐๐
									(๑๓,๗๕๐x๑๒)			
๖๔	(ว่าง)	-	-	พนักงานเก็บขยะ	-	๐๖-ท-๐๑๒	คณงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
												๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายธนภัทร มูลประภา	ม.๖	-	พนักงานเก็บขยะ	-	๐๖-ท-๐๑๓	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๖	นายบุญเพิ่ม ศรีรักษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๖-ท-๐๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๗	นายอุทร มะลุนยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๖-ท-๐๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๘	นายทองเพชร ภูเวียงแก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๖-ท-๐๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๙	น.ส.สายทอง แก้วมิ่ง	ม.๖	-	พนักงานทั่วไป	-	๐๖-ท-๐๑๗	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๐	นางสาวชนิษฐา บุญประคม	ปวส.(การบัญชี)	-	พนักงานทั่วไป	-	๐๖-ท-๐๑๘	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๑	(ว่าง)	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๐๖-ท-๐๑๙	คณงานทั่วไป	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
												๑๐๘,๐๐๐
๗๒	(ว่าง)	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๗๓	(ว่าง)	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)		๔๑๑,๖๐๐
๗๔	นางสาวสุมาลี มิ่งแนน	บธ.บ.(การบัญชี)	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	๒๐๓,๒๘๐
									(๑๖,๙๔๐x๑๒)			
๗๕	น.ส.ธัญชนก เขียวอาจ	ปวส.(คอมพิวเตอรืธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๘-ภ-๐๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	๑๔๔,๒๔๐
									(๑๒,๐๒๐x๑๒)			

๗๖	น.ส.กัลชญา สุทธิวงษ์	ร.บ.(การปกครอง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๘-ภ-๐๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	๑๔๔,๒๔๐
									(๑๒,๐๒๐x๑๒)			
๗๗	(ว่าง)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐๘-ภ-๐๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
												๑๓๘,๐๐๐
๗๘	นางสุพรา สอนเต็ม	ศษ.บ.(การบริหารการศึกษา)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๐	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๐	ครู	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๙	นางจิตติยา สุธรรมราช	ศษ.บ.(การบริหารการศึกษา)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๑	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๑	ครู	-	-	-	-	-
๘๐	น.ส.ณุกานดา เสนบัว	ศษ.บ.(การบริหารการศึกษา)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๒	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	-	-	-	-
๘๑	นางศิริพันธ์ สมใจ	ศษ.บ.(การบริหารการศึกษา)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๓	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	-	-	-	-	-
๘๒	น.ส.มะลิ สุภรัตน์กุล	ศษ.บ.(ปฐมวัยศึกษา)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๔	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	-	-	-	-	-
๘๓	นางปภัทรพร เทินสว่าง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๕	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	ครู	-	-	-	-	-
๘๔	นางสาวนีย์ แสตอินทร์ทอง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๖	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	-	-	-	-	-
๘๕	นางจิรวรรณ เอกวงษา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๗	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	-	-	-	-	-
๘๖	นางณัฐชานันท์ แสตอินทร์ทอง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๘	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๘	ครู	-	-	-	-	-
๘๗	นางวารรัตน์ แก่นท้าว	ศษ.บ.(การบริหารการศึกษา)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๒๙	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๙	ครู	-	-	-	-	-
๘๘	น.ส.บุญส่ง ดิษฐ์เจริญ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๐	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	-	-	-	-	-
๘๙		-	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๑	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๑	ครู	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๙๐	น.ส.กิติมา เข้าวัน	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๒	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๒	ครู	-	-	-	-	-
๙๑	นางสมพิศ คำหลิน		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-อ-๐๓๐	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐	-	-	๕๙,๑๖๐
									(๔,๙๓๐x๑๒)			
๙๒	นางสาวจิตติภรณ์ ศรีเพ็ง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-อ-๐๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๔,๘๐๐	-	-	๔,๘๐๐
									(๔๐๐x๑๒)			
๙๓	นางสาคร ศรีเมืองแพง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-อ-๐๓๒	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐	-	-	๕๙,๑๖๐
									(๔,๙๓๐x๑๒)			
๙๔	นางราวดี ศรีเพ็ง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-อ-๐๓๓	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐	-	-	๕๙,๑๖๐
									(๔,๙๓๐x๑๒)			
๙๕	นางปราณี สุภรัตน์กุล		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-อ-๐๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐	-	-	๕๙,๑๖๐

									(๔,๙๓๐x๑๒)			
๙๖	นางยุวดา ลาดบัวขาว		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๐-๐๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐	-	-	๕๙,๑๖๐
									(๔,๙๓๐x๑๒)			
๙๗	นางสาวสุพัตรา หนองนงค์		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๐-๐๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	
๙๘	นางบุญชม ชัยสงค์		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๐-๐๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐	-	-	๕๙,๑๖๐
									(๔,๙๓๐x๑๒)			
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๙	นางสาวตรุณี จันทรวีเศษ	มธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๐-๐๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	
๑๐๐	นางสาววรรค์ วันนิจ		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๐-๐๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐			๕๙,๑๖๐
									(๔,๙๓๐x๑๒)			
๑๐๑	นางพรเพชร์ พันธมณี		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๐-๐๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๕๙,๑๖๐			๕๙,๑๖๐
									(๔,๙๓๐x๑๒)			
๑๐๒	นางสาวลิตานันท์ หาพินนา	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๐-๐๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	
๑๐๓	น.ส.ลัดดาวัลย์ เฮ้าทา		-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๐๘-๑-๐๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๕,๒๔๐	-	-	๑๖๕,๒๔๐
									(๑๓,๗๗๐x๑๒)			
๑๐๔	นางสาวสุจิตรา คำเคน		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๐๘-๗-๐๒๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๐๕	นางสาวพิรุณลักษณ์ ธงศิลา	วศ.บ.(การตลาด)	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐x๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาล ตำบลโนนสะอาดต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาล ตำบลโนนสะอาดจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามา สมีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการ ของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียล มีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้าเพื่อการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสะอาดมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก