



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2570 - 2572)



ของ

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

วิสัยทัศน์

“ เศรษฐกิจพอเพียง สร้างเมืองให้น่าอยู่
มุ่งสู่ธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ”

การพัฒนาศักยภาพ

คือ รากฐานของการพัฒนาองค์กร
สู่การให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ



จัดทำโดย

งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู



Tel 042353954



Nsp.go.th



Facebook : เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการเป้าหมาย และอัตรา พนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลโนน สูงเปลือย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ ก.ท.จ. หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางปาลิดา คำพิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๙
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	๙ - ๑๑
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	๑๑ - ๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	๑๔- ๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖ - ๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑ - ๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙ - ๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕ - ๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔ - ๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒ - ๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๕๓ - ๕๔

ภาคผนวก

- แบบสรุปข้อมูลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แบบสรุปภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
- ปริมาณงานของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย
- เอกสารหมายเลข ๑
- เอกสารหมายเลข ๒
- เอกสารหมายเลข ๓
- เอกสารหมายเลข ๗
- แบบสรุปข้อมูลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) แบบ ๑
- แบบสรุปข้อมูลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) แบบ ๒
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยกเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก่ไขตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย รองปลัดเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้

ปรับเปลี่ยน...

ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งเกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา ๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่... ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ

ทำให้เกิด...

ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามาก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Powering Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม ลดลง

เมื่อนำกรอบ...

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานช่าง มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการช่าง จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหา และให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงิน

เดือนขึ้นต่ำ...

เดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา คำนวณเฉพาะกลุ่มที่ เทศบาลตำบล โนนสูงเปลือย ใช้งบประมาณเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการจ้างเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร กรณี พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบล โนนสูงเปลือย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๑. กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า } ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

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

กระจกด้าน...

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (การตรวจประเมิน LPA)

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

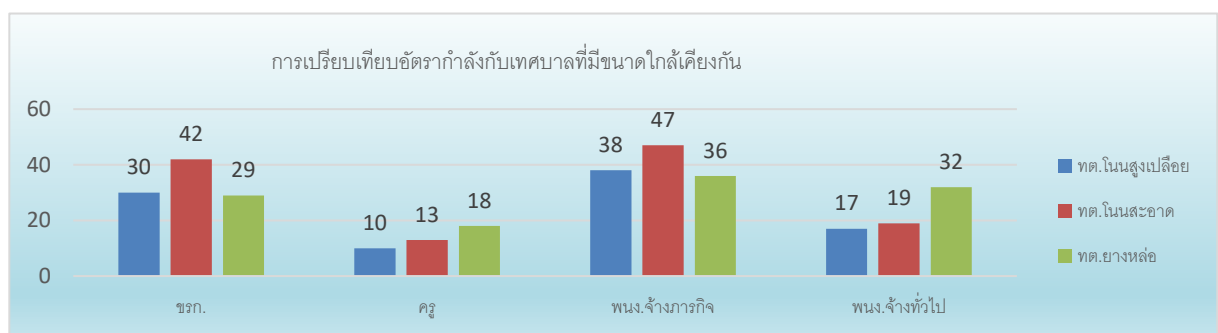
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลยางหล่อ และเทศบาลตำบลโนนสะอาด ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศบริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางหล่อ และเทศบาลตำบลโนนสะอาด ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกันค่อนข้างน้อยกว่าเล็กน้อยในภาพรวม ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ แต่อาจจะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลสามารถจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ

คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ถนนภายในเขตเทศบาลส่วนมากยังไม่ได้มาตรฐาน ราษฎรได้รับความยากลำบากสัญจรไปมา โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อและมีน้ำท่วมขังซึ่งเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขให้ถนนมีมาตรฐานยิ่งขึ้น

๔.๑.๒ เขตเทศบาลบางส่วนยังขาดแคลนปัจจัยด้านสาธารณูปการไม่ว่าจะเป็นไฟฟ้า สาธารณะ เป็นต้น

๔.๑.๓ ระบบระบายน้ำในเขตเทศบาลไม่ได้มาตรฐานและขาดระบบบำบัดน้ำเสีย

๔.๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะตามจุดต่างๆ ภายในเขตเทศบาลไม่ครบถ้วน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีลักษณะเป็นชุมชนศูนย์กลางบริการทางการเกษตรและสินค้าอุปโภค บริโภค กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในเขตเทศบาล คือ การพาณิชย์กรรมและการค้าปลีก เพราะประชาชนโดยส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย

๔.๒.๒ การอุตสาหกรรมในเขตเทศบาล มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรกรรม ส่วนใหญ่จะเป็น อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่น โรงสีข้าว โรงน้ำแข็ง โรงกลึง โรงงานทำลูกชิ้น เป็นต้น

๔.๒.๓ การพาณิชย์/การบริการ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีลักษณะเป็นชุมชนศูนย์กลางบริการทางการเกษตรและสินค้าอุปโภคบริโภค

๔.๒.๔ การท่องเที่ยว เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมการจัดงานได้ เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น อีกทั้งกำลังจัดหาสถานที่เพื่อใช้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เชิงวัฒนธรรม เชิงเกษตรกรรม

๔.๒.๕ การปศุสัตว์ ประชาชนภายในเขตเทศบาลจะเลี้ยงสัตว์ควบคู่ไปกับการเพาะปลูกเพื่อบริโภคในครัวเรือน เช่น โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ ปลา เป็นต้น

๔.๒.๖ ธนาคารในเขตเทศบาลฯ แยกเป็น ธนาคารพาณิชย์ จำนวน ๑ แห่ง คือ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีธนาคารในส่วนราชการดำเนินการ อีก ๓ แห่ง คือ ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารกรุงไทย

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ปัญหาทางสังคม มีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากความเจริญทางด้านวัตถุมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง อีกทั้งสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้ประชาชนขาดคุณธรรม จริยธรรมทางสังคม ในขณะที่มีสถานศึกษาอย่างเพียงพอ แต่เด็กนักเรียนบางส่วนไม่สนใจการเรียน ก่อปัญหาทางสังคม ซึ่งมีผลต่อปัญหาครอบครัวและยาเสพติดให้โทษในโรงเรียน ประกอบกับประสบภาวะแห้งแล้ง ประชาชนในวัยแรงงานจะ

อพยพไป...

อพยพไปหางานทำตามเมืองใหญ่ ทำให้เด็กๆ กับคนแก่อยู่เฝ้าบ้าน ทำให้ครอบครัวแตกแยกและเด็กขาดความอบอุ่นซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาอีกมาก

๔.๓.๒ จากการที่เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ตามมากับความเจริญทางวัตถุก็คือปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยเฉพาะยาบ้าซึ่งนับวันจะมียอดผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น และมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังร่วมกันรณรงค์ป้องกันและแก้ไข

๔.๓.๔ การก่อกำจัดขยะในเขตเทศบาล เนื่องจากภาวะปัจจุบันครอบครัวและชุมชนได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการปลูกสร้างบ้านแยกครอบครัวเป็นจำนวนมาก ทำให้ปริมาณขยะมีมากขึ้น และการบริการด้านจัดเก็บขยะยังไม่เพียงพอ ซึ่งในปัจจุบันจะเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่ง

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๔.๑ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอที่จะให้บริการแก่ประชาชน
- ๔.๔.๒ ประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐยังขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- ๔.๔.๓ หน่วยงานภาครัฐยังไม่เข้าใจบทบาทของตัวเองดีพอว่า ต้องจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน
- ๔.๔.๔ ประชาชนขาดการบริการสาธารณสุข สวัสดิการเกี่ยวกับการสาธารณสุขและอนามัย
- ๔.๔.๕ ค่านิยมในการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นของประชาชนยังติดอยู่กับระบบญาติพี่น้องและสินจ้าง

- ๔.๔.๖ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๔.๗ ตลาดยังขาดการพัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้และยังขาดการปรับปรุงการจัดการตรวจตราและตรวจสอบ การจัดระเบียบ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๕.๑ ทรัพยากรดิน
 - ลักษณะของดินในเขตอำเภอศรีบุญเรือง แบ่งเป็น ๓ ลักษณะใหญ่ ดังนี้
 - (๑) มีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนลาดเป็นดินตื้น มีการระบายน้ำดี เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทราย ถึงดิน ร่วนปนดินเหนียวจะพบชั้นดิน เศษหิน หรือศิลาแลง ในความลึก ๕๐ เซนติเมตรจากผิวดิน ดินมีสภาพอุดมสมบูรณ์ต่ำถึงต่ำมากไม่เหมาะสมสำหรับปลูกพืชไร่ ควรทำเป็นทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ ถ้าจะปลูกพืชไร่จะต้องมีการอนุรักษ์ดิน เป็นพิเศษโดยเฉพาะที่ลาดชัน โดยการปลูกพืชตามแนวระดับหรือทำดินกั้นในบริเวณพื้นที่อาศัยน้ำฝน ในการเพาะปลูกลักษณะดินแบบดังกล่าวจะพบส่วนใหญ่ทางซีกตะวันตกของอำเภอ
 - (๒) ส่วนบริเวณที่มีลักษณะลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย จะมีความลึกและมีการระบายน้ำดี หรือ ดิบาน กลาง เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทรายถึงดินร่วนปนเหนียว ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ต่ำเหมาะสมในการปลูกพืชไร่หรือผลไม้ต่างๆ ดินลักษณะดังนี้ จะพบส่วนใหญ่ทางด้านเหนือและด้านตะวันออกของอำเภอศรีบุญเรืองและกระจัดกระจายทั่วไป
 - (๓) ลักษณะดินบริเวณที่ราบเรียบริมฝั่งน้ำลำคลองตอนกลาง ด้านตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ ของอำเภอศรีบุญเรือง เป็นดินลึกมีการระบายน้ำเร็ว เนื้อดินเหนียวถึงดินเหนียวปนทราย ดินมีความอุดมสมบูรณ์ปาน กลางถึงต่ำ ปัจจุบันใช้ประโยชน์ในการทำนา

๔.๕.๒ ทรัพยากรน้ำ...

๔.๕.๒ ทรัพยากรน้ำ

(๑) อ่างเก็บน้ำบึงไฟแสน เดิมเรียกว่าหนองน้ำบึงไฟแสน ต่อมาได้มีการขุดลอกปรับปรุง เพื่อใช้เป็นอ่างเก็บน้ำขนาดเล็กสำหรับใช้เป็นแหล่งน้ำที่ใช้ผลิตน้ำประปาให้ประชาชนอุปโภคบริโภคในหน้าแล้ง

(๒) ลำน้ำอมมีจุดกำเนิดที่อำเภอากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ไหลผ่านอำเภอสรีบุญเรือง ที่ตำบลโนนม่วง ตำบลยางหล่อ ตำบลเมืองใหม่ ตำบลศรีบุญเรือง และตำบลทรายทอง ไหลลงลำน้ำพองที่บ้านจอมทอง ตำบลศรีบุญเรือง ระยะทางที่ผ่านอำเภอสรีบุญเรืองยาวประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีน้ำตลอดปี

๔.๕.๓ สิ่งแวดล้อม

สภาวะแวดล้อมในพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อยู่ในสภาพกำลังเสื่อมโทรมหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจะเป็นแหล่งที่มาหรือสาเหตุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น

มลพิษทางน้ำ ในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม โรงฆ่าสัตว์ ตลาด ร้านค้าที่ปล่อยน้ำเสียลงสู่ ร่องระบายน้ำของเทศบาล และไหลลงสู่ลำห้วยสาธารณะ โดยที่ยังไม่ได้รับการบำบัดน้ำเสีย ก่อนทำให้แหล่งน้ำสาธารณะเน่าเสีย

มลพิษทางอากาศ พื้นที่บริเวณเขตเทศบาลและพื้นที่โดยรอบมีบ้านเรือนและร้านค้าหนาแน่นมี รถบรรทุกและรถยนต์โดยสารประจำทางวิ่งผ่านจำนวนมาก ก่อให้เกิดมลภาวะอากาศเป็นพิษเนื่องจากมีฝุ่นละอองฟุ้งกระจายในอากาศเข้าไปภายในบ้านเรือนของประชาชน และยังมีโรงฆ่าสัตว์ที่ปล่อยกลิ่นเหม็นรบกวนผู้อาศัยใกล้เคียง

ขยะตกค้าง ประชาชนยังนิยมนำขยะไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่าทำให้เกิดปัญหาขยะตกค้างตามที่ต่างๆ มากมาย ก่อให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคและมลพิษตามมา ประกอบกับเทศบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะก่อสร้างบ่อกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลขนาดใหญ่ที่ถูกต้องลักษณะ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

๑. การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในหน้าฝน โดยมียุงลายเป็นพาหะ
๒. ศูนย์บริการสาธารณสุขยังขาดบุคลากรด้านการแพทย์
๓. โรคติดต่อที่มากับสัตว์เลี้ยงในเขตชุมชน
๔. ประชาชนในชุมชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนในชุมชนขาดคุณธรรมความสำนึกและจริยธรรมในการดำรงชีวิตในการอยู่

ร่วมกัน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
๒. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา
๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมพื้นบ้าน

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบก ๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑.๓ การสาธารณูปการ ๑.๔ การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก ๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ๑.๖ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ๑.๗ การจัดให้มีตลาด ๑.๘ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ การจัดการศึกษา ๒.๒ การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ๒.๔ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ ๒.๕ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ ๒.๖ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน ๒.๗ การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร ๒.๘ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๓ การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนใน เขตสภาพตำบล	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ๔.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔.๔ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า ๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม ๕.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ การจัดการศึกษา ๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๖.๔ การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลัก...

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดำเนินการ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย คือ

"เศรษฐกิจพอเพียง สร้างเมืองให้น่าอยู่ มุ่งสู่ธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรมประเพณี " เพื่อให้การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและการกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนี้

การกิจหลัก

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยยกระดับให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานความปลอดภัย ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ การขยายตัวของเมืองและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

๓. การส่งเสริม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ในด้านการศึกษา กีฬา นันทนาการ สาธารณสุข และสวัสดิการต่างๆ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ

๗. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพให้แก่ชุมชน

๘. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๙. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล

๑๐. การปลูกฝังจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น อนุรักษ์ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาชาวบ้าน

๑๑. การเสริมสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑๒. การรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ

๑๓. สร้างเสริมระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

๑๔. พัฒนาคูณภาพการบริการโดยเน้นการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตลอดจนการใช้

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน

๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่

หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S (Strengths) - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W (Weaknesses) - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O (Opportunities) - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพของตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	อุปสรรค T (Threats) - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S (Strengths) - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W (Weaknesses) - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O (Opportunities) - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี / ปริญญาโท เพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	อุปสรรค T (Threats) - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน

ในส่วนราชการ...

ที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ของส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

โครงสร้างส่วนราชการ /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งาน กิจการสภาเทศบาล งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งาน จราจร งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตร ประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานการรักษาวินัย การ ดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และส่วนราชการ ที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	- ตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน นิติกร ไม่มีคนครอง เป็น ตำแหน่งว่าง ทำให้ขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการงาน ดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน - งานรักษาความสงบ มีบุคลากรน้อย ขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการงาน ดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ใช้วิธีการ โอน ย้าย และขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสธ.แล้วแต่ กรณี - กำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานเทศกิจ หรือพนักงานจ้าง เพิ่ม ๑ อัตรา
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งาน สรุปรูปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา ทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งาน เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงิน อื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน	- ตำแหน่งเจ้าพนักงาน พัสดุ และเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี เป็น ตำแหน่งว่าง ทำให้ขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานดังกล่าว - งานการจัดเก็บรายได้ ขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้ทำให้ขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการงาน ดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ใช้วิธีการ โอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขัน ของ กสธ. - กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ และ พนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้า

โครงสร้างส่วนราชการ /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		พนักงานจัดเก็บรายได้
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงานเทศบาลสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการสุขาภิบาล และสายทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างโยธา ไม่มีคนครอง เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสธ.
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา และวัฒนธรรม งานจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกิจการศาสนา งานกีฬาและนันทนาการ งานเกี่ยวกับการจัดทำبودชนุน อาหารเสริม นมโรงเรียน โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานธุรการ เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน รวมถึงภารกิจงานด้านอื่นๆ	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ใช้วิธีการโอน ย้าย และขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสธ. - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป
กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชนงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสงานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ	- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน รวมถึงภารกิจงานด้านอื่นๆ	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ใช้วิธีการโอน ย้าย และขอใช้บัญชี การสอบแข่งขันของ กสธ.

โครงสร้างส่วนราชการ /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
ทุกพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งาน สงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมองงาน สงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้าย ร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่ เหมาะสมแก่วัยงานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความ เดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเดือดร้อนและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยางาน จ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุขงานส่งเสริม สุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชนงาน อนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภคงานให้บริการด้าน สาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบ จัดการมูลฝอยงานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งาน อาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์ กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผล กระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และ การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำ แผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- เนื่องด้วยเทศบาล ตำบลโนนสูงเปลือย เป็น ชุมชนเมือง มีตลาดสด หลายแห่ง และกิจการ ร้านค้าจำนวนมาก เป็น ศูนย์กลางในการจัดการ ขยะ และสิ่งปฏิกูล ส่งผล ให้บุคลากรมีไม่เพียงพอ ในการรองรับภารกิจงาน	- กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างที่ ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดการขยะเพื่อ รองรับภารกิจงาน
กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งาน	- ปัจจุบัน กองการ เจ้าหน้าที่ มีตำแหน่งนัก ทรัพยากรบุคคล ๑	กำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล นักทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างส่วนราชการ /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
จัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำควบคุมตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	อัตรา ส่งผลให้ภารกิจงานมาก อาจเกิดความผิดพลาด ลำช้า ในการปฏิบัติงาน	หรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจงาน
หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยใช้วิธีการรับโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสผ.

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่และปรับปรุงส่วนราชการ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานเทศกิจ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานกิจการสภา - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานเทศกิจ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานกิจการสภา - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่และปรับปรุงส่วนราชการ	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานผังเมือง - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานผังเมือง - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่และปรับปรุงส่วนราชการ	หมายเหตุ
- งานพัฒนาชุมชน - งานสตรีและเด็ก - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ ๖.๒ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์	- งานพัฒนาชุมชน - งานสตรีและเด็ก - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ ๖.๒ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์	
๗. กองการเจ้าหน้าที่ ๗.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ	๗. กองการเจ้าหน้าที่ ๗.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานบริหารทั่วไป - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานประเมินความเสี่ยง	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานประเมินความเสี่ยง	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒)

ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
แม่บ้าน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการพิเศษ))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยสัตวบาล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถ JCB) (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑				-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๑				-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๑				-๑	-	-	ยุบเลิก
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการพิเศษ))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
บุคลากรสนับสนุนการสอน								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รองรับการ จัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ (นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการพิเศษ))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑๒๓	๑๐๗	๑๐๕	๑๐๓	-๑๗	-๑	-๒	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (7)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	679,320	168,000	1	1	1	-	-	-	40,800	43,320	45,840	888,120	931,440	977,280	(56610)
2	รองปลัดเทศบาล	ต้น	1	1	548,880	42,000	1	1	1	-	-	-	24,120	25,570	25,660	615,000	640,570	666,230	(45740)
	สำนักงานปลัดเทศบาล																		
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	1	1	538,680	42,000	1	1	1	-	-	-	32,400	34,270	36,320	613,080	647,350	683,670	(44890)
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	-	29,040	30,730	32,580	530,160	560,890	593,470	(40260)
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	1	1	530,160	18,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,720	35,750	580,080	613,800	649,550	(44180)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	รับโอน
7	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1	1	455,640		1	1	1	-	-	-	27,360	28,980	30,720	483,000	511,980	542,700	(37970)
8	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	270,480		1	1	1	-	-	-	16,320	17,210	18,240	286,800	304,010	322,250	(22540)
9	นิติกร	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	286,080		1	1	1	-	-	-	17,280	18,200	19,290	303,360	321,560	340,850	(23840)
11	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	1	1	351,480		1	1	1	-	-	-	21,120	22,360	23,700	372,600	394,960	418,660	(29290)
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	10,200	18,950	20,090	178,560	197,510	217,600	(14030)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	219,120		1	1	1	-	-	-	8,880	9,120	9,120	228,000	237,120	246,240	(18260)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		1	1	167,040		1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13920)
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		1	1	217,920		1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,680	235,800	245,280	(18160)
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		1	1	197,160		1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,080	213,360	222,000	(16430)
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	231,840		1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,080	241,200	250,920	261,000	(19320)
18	พนักงานขับรถยนต์		1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,384			234,600	234,600	234,600	(19550)
19	พนักงานขับรถยนต์		1	1	222,000		1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,720	230,880	240,120	249,840	(18500)
20	พนักงานขับรถยนต์		1	1	210,600		1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,120	219,120	228,000	237,120	(17550)
21	พนักงานดับเพลิง		1	1	230,280		1	1		-	-	-1	9,240	9,480		239,520	249,000	135,000	ยุบเลิก (เกษียณ ปี72)
22	พนักงานดับเพลิง		1	1	210,360		1	1	1	-	-	-	8,520	8,760	9,120	218,880	227,640	236,760	(17530)
23	พนักงานดับเพลิง		1	1	160,560		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	(13380)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (7)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
24	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รดดับเพลิง)		1	0	108,000		1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
25	แม่บ้าน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
26	พนักงานดับเพลิง		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
27	พนักงานดับเพลิง		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
28	พนักงานดับเพลิง		1	0						-1	-	-							ยุบเลิก
29	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
	กองคลัง																		
30	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	1	1	555,360	134,400	1	1	1	-	-	-	33,360	35,330	37,450	723,120	758,450	795,900	(46280)
31	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	442,200	18,000	1	1	1	-	-	-	26,640	28,130	29,820	486,840	514,970	544,790	(36850)
32	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ขพ.	1	0			1	1	1										
33	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	35770
34	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
35	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	1	1	339,840		1	1	1	-	-	-	20,400	21,620	22,920	360,240	381,860	404,780	(28320)
36	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	1	0	297,900		1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)
37	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	1	0	297,900		1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	234,600		1			-1		-				35,200			ยุบเลิก(เกษียณ พ.ย. 69)
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,384			243,984	243,984	243,984	(19550)
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	228,000		1	1	1	-	-	-	9,120	9,600	9,960	237,120	246,720	256,680	(19000)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
41	นักการ		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
42	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (7)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองช่าง																		
43	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	566,880	42,000	1	1	1	-	-	-	34,080	36,560	38,750	642,960	679,520	718,270	(47240)
44	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	(ว่างเดิม)
45	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	กสธ.
46	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	1	1	218,400		1	1	1	-	-	-	13,200	22,600	23,960	231,600	254,200	278,160	(18200)
47	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	245,280		1	1	1	-	-	-	14,760	22,600	23,960	260,040	282,640	306,600	(20440)
48	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(14580)
50	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	167,040		1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13920)
51	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,384			243,984	243,984	243,984	(19550)
52	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	225,960		1	1	1	-	-	-	9,120	9,480	9,840	235,080	244,560	254,400	(18830)
53	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)		1	1	190,920		1	1	1		-	-	7,680	8,040	8,280	198,600	206,640	214,920	(15910)
54	นักการ		1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,384			243,984	243,984	243,984	(19550)
55	คนสวน		1	1	219,840		1			-	-1	-	8,880			228,720	66,710		ยุบเลิก(เกษียณ ปี 71)
56	คนสวน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก(ลาออก)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
57	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
58	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(ว่างเดิม)
59	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	1	584,880	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	626,500	651,540	678,080	(48740)
60	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	(ว่างเดิม)
61	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	1	1	261,360		1	1	1	-	-	-	15,720	15,690	16,630	277,080	292,770	309,400	(21780)
62	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	10,200	17,880	18,950	178,560	196,440	215,390	(14030)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (7)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
63	ผู้ช่วยสัตวบาล		1	1	275,280		1	1	1	-	-	-	11,040	11,520	12,000	286,320	297,840	309,840	(22940)
64	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	216,840		1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	225,600	234,720	244,200	(18070)
65	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (JCB)		1	1	377,160		1	1	1	-	-	-	15,120			392,280	392,280	392,280	(31430)
66	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		1	1	169,320		1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,160	183,240	190,680	(14110)
67	คนงานประจำรถขยะ		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	4,800	119,280	126,000	130,800	(13380)
68	คนงานประจำรถขยะ		1	1	206,640		1	1		-	-	-1	8,280	8,640		214,920	223,560	93,200	ยุบเลิก(เกษียณ ปี 72)
69	คนงาน		1	1	215,880		1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	224,520	233,520	242,880	(17990)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
70	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		1	0	108,000		1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
71	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		1	0	108,000		1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
72	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
73	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
74	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
	กองการศึกษา																		
75	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	1	1	626,400	134,400	1	1	1	-	-	-	37,680	37,590	39,840	798,480	836,070	875,910	(52200)
76	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	(ว่างเดิม)
77	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.	1	0			1	1	1										
78	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	322,440		1	1	1	-	-	-	19,440	19,350	20,510	341,880	361,230	381,740	(26870)
79	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	265,800		1	1	1	-	-	-	15,960	15,950	16,910	281,760	297,710	314,620	(22150)
80	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	10,200	17,880	18,950	178,560	196,440	215,390	(14030)
81	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
82	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	180,120		1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,800	187,440	195,000	202,800	(15010)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (7)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
83	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
84	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
	โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย																		
85	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		1	0			1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม
86	ครู		1	0			1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม
87	ครูผู้ช่วย		1	1			1	1	1	-	-	-							
88	ครูผู้ช่วย		1	1			1	1	1	-	-	-							
89	ครูผู้ช่วย		1	0			1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม
	บุคลากรสนับสนุนการสอน																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
90	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1			1	1	1	-	-	-							
	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
91	ภารโรง		1	1			1	1	1	-	-	-							
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย																		
92	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0			1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม
93	ครู		1	0			1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม
94	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							
95	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							
96	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							
97	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							
98	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							
	บุคลากรสนับสนุนการสอน																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
99	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1			1	1	1	-	-	-							

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (7)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
100	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	1			1	1	1	-	-	-							
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
101	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1			1	1	1	-	-	-							
102	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1			1	1	1	-	-	-							
103	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	0			1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม
	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา																		
104	ภารโรง (ทั่วไป)		1	0			1	1	1	-	-	-							ว่างเดิม
	กองสวัสดิการสังคม																		
105	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กลาง	1	1	555,360	134,400	1	1	1	-	-	-	33,360	33,330	35,330	723,120	756,450	791,780	(46280)
106	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	(ว่างเดิม)
107	หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	ชพ.	1	0			1	1	1	-	-	-							
108	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	359,880		1	1	1		-	-	21,600	21,600	22,890	381,480	403,080	425,970	(29990)
109	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	302,640		1	1	1	-	-	-	18,240	18,160	19,250	320,880	339,040	358,290	(25220)
110	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	10,200	17,880	18,950	178,560	196,440	215,390	(14030)
111	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
112	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	346,560		1	1	1	-	-	-	13,920	14,520	15,000	360,480	375,000	390,000	(28880)
113	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	230,760		1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	10,080	240,000	249,600	259,680	(19230)
114	พนักงานขับรถยนต์		1	1	160,560		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	(13380)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
115	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก
	กองการเจ้าหน้าที่																		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (7)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572		
116	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(ว่างเดิม)	
117	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ต้น	1	1	442,200	18,000	1	1	1	-	-	-	26,640	26,540	28,130	486,840	513,380	541,510	(36850)	
118	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	1	1	279,360		1	1	1	-	-	-	16,800	16,770	17,770	296,160	312,930	330,700	(23280)	
119	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	205,800		1	1	1	-	-	-	12,360	12,350	13,090	218,160	230,510	243,600	(17150)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
120	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040		1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13920)	
121	นักการ		1	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,384			243,984	243,984	243,984	(19550)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
122	คนงาน		1	1						-1	-	-							ยุบเลิก	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
123	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี															36.10	35.85	35.48		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															29,056,836	30,301,296	31,490,136		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการจากรายจ่ายจริง ปี 2568 เป็นเงิน 2,084,414.20 บาท คิดเพิ่มปีละ 5%)																2,100,000	2,205,000	2,315,250	
	รวม		123	92	24,963,300	925,200	107	105	103	-17	-1	-2	1,307,840	1,336,670	1,389,660	26,956,836	28,096,296	29,174,886		

งบประมาณรายจ่าย ปี 2570 ตั้งจ่ายไว้

80,500,000

บาท

งบประมาณรายจ่าย ปี 2571 ตั้งจ่ายไว้

84,525,000

บาท

คิดจากร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

งบประมาณรายจ่าย ปี 2572 ตั้งจ่ายไว้

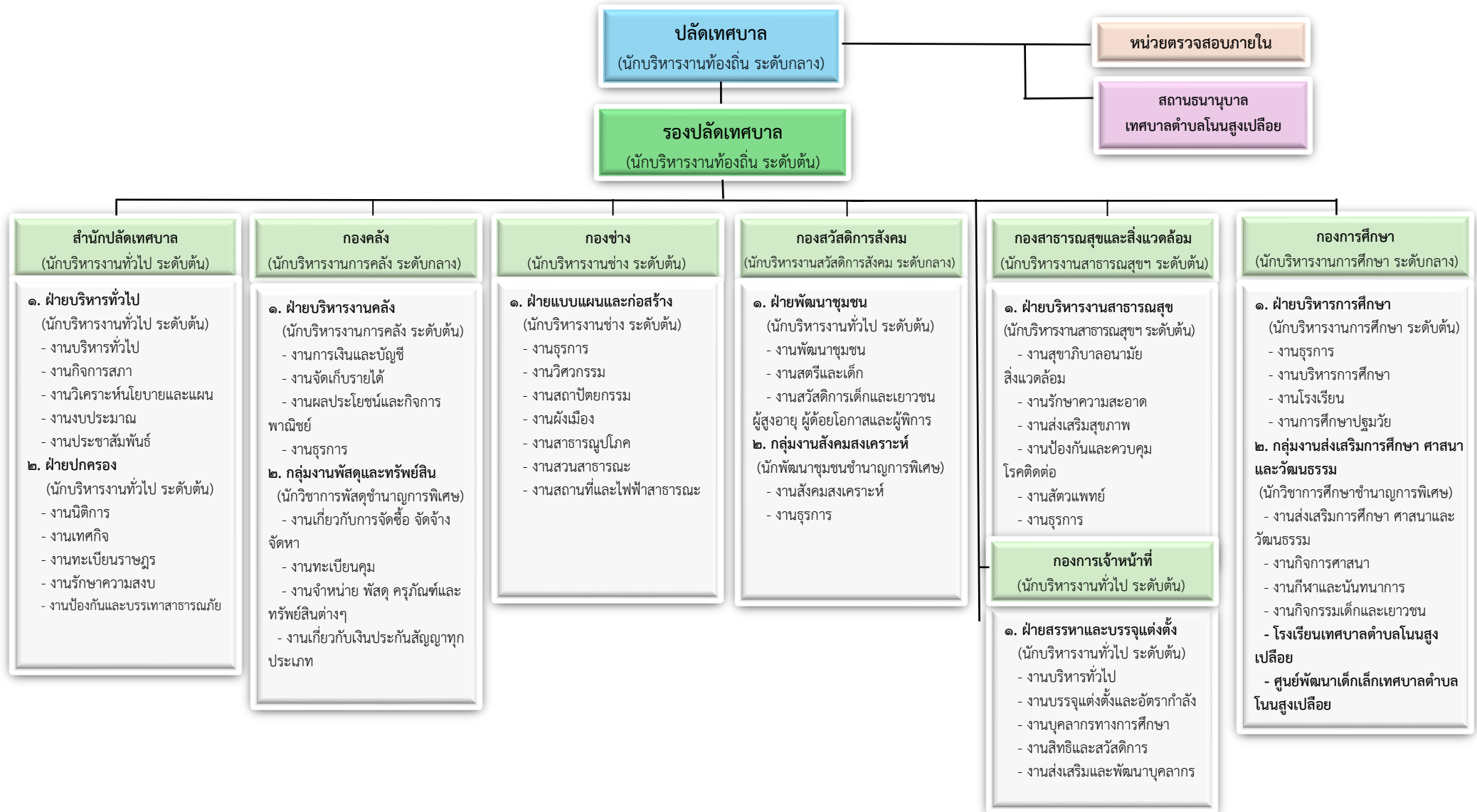
88,751,250

บาท

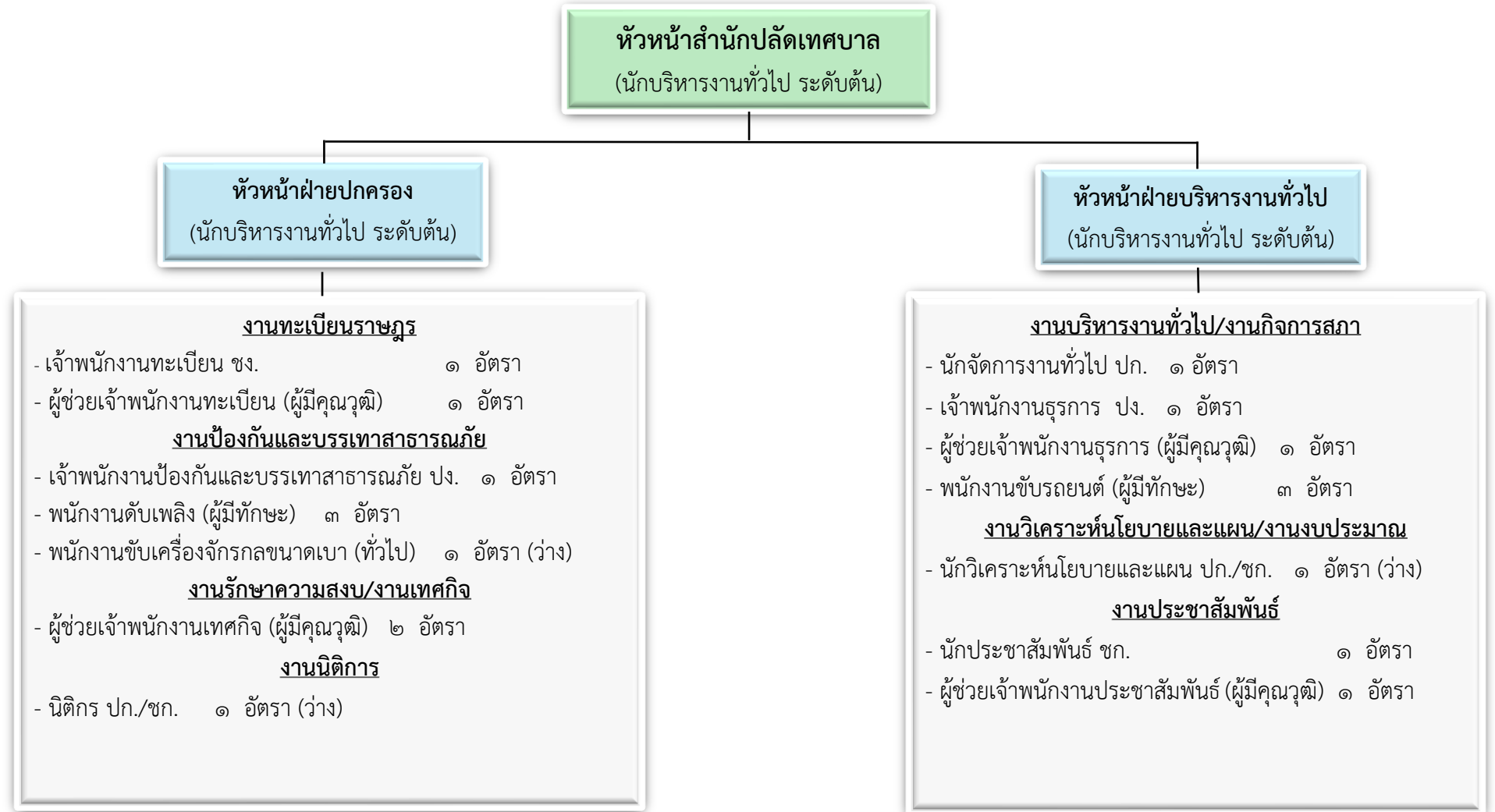
คิดจากร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2571

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่าย ปี 2570 ตั้งจ่ายไว้ 80,500,000 บาท งบเฉพาะการสถานธนาถบาล 21,305,700 บาท = 101,805,700 บาท

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย



โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	-	๑๐	-	๑๘

กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒๒ อัตรา

๑) มีคนครอง จำนวน ๑๘ อัตรา

๒) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา

โครงสร้างสวราชการ กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่าง)

งานจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. ๑ อัตรา

งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา

หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

(นักวิชาการพัสดุ (ชพ.)) (ว่าง)

งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา

งานทะเบียนคุม งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ

งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา

งานธุรการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา

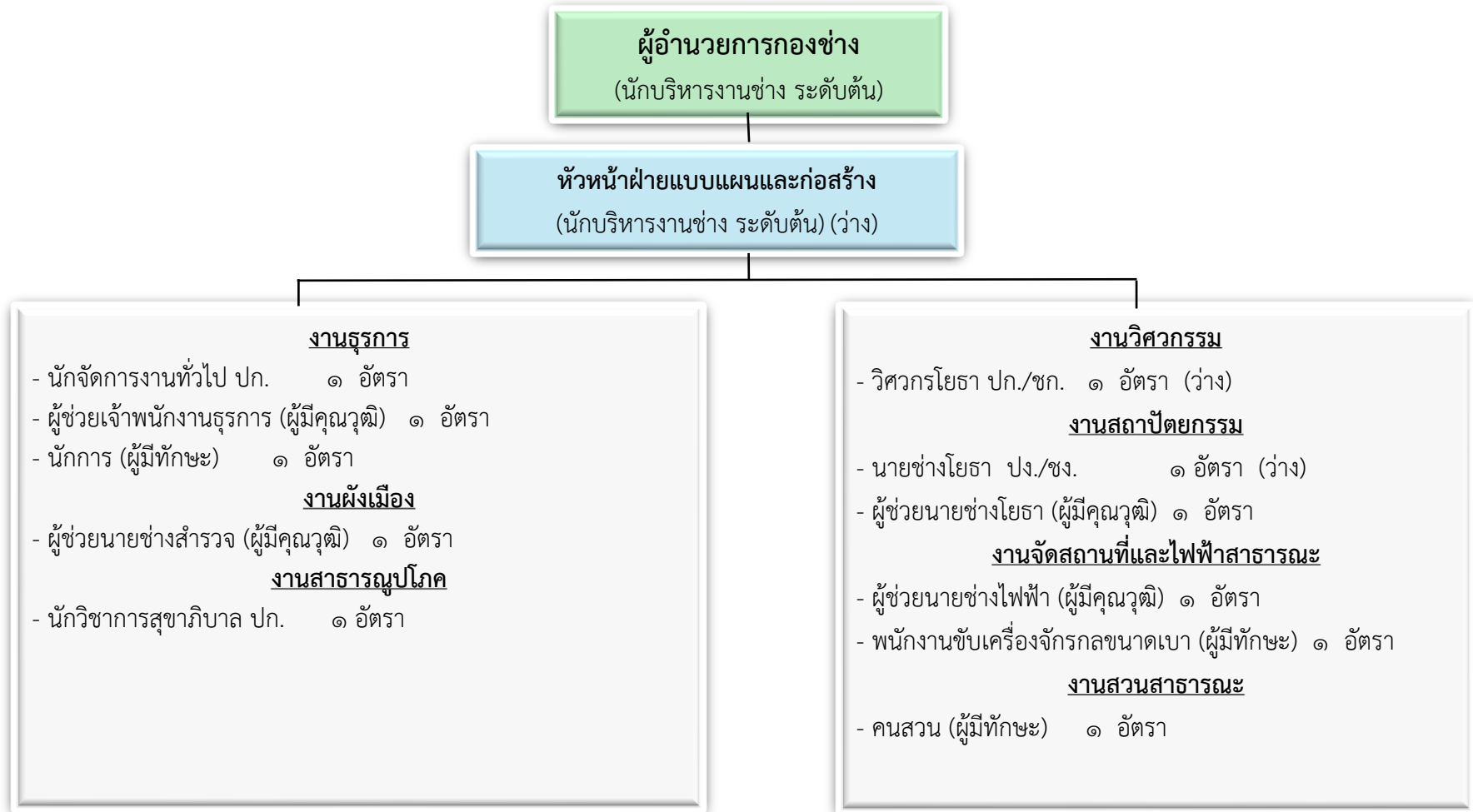
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๘

กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๘ อัตรา

๑) มีนครอง จำนวน ๓ อัตรา

๒) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา

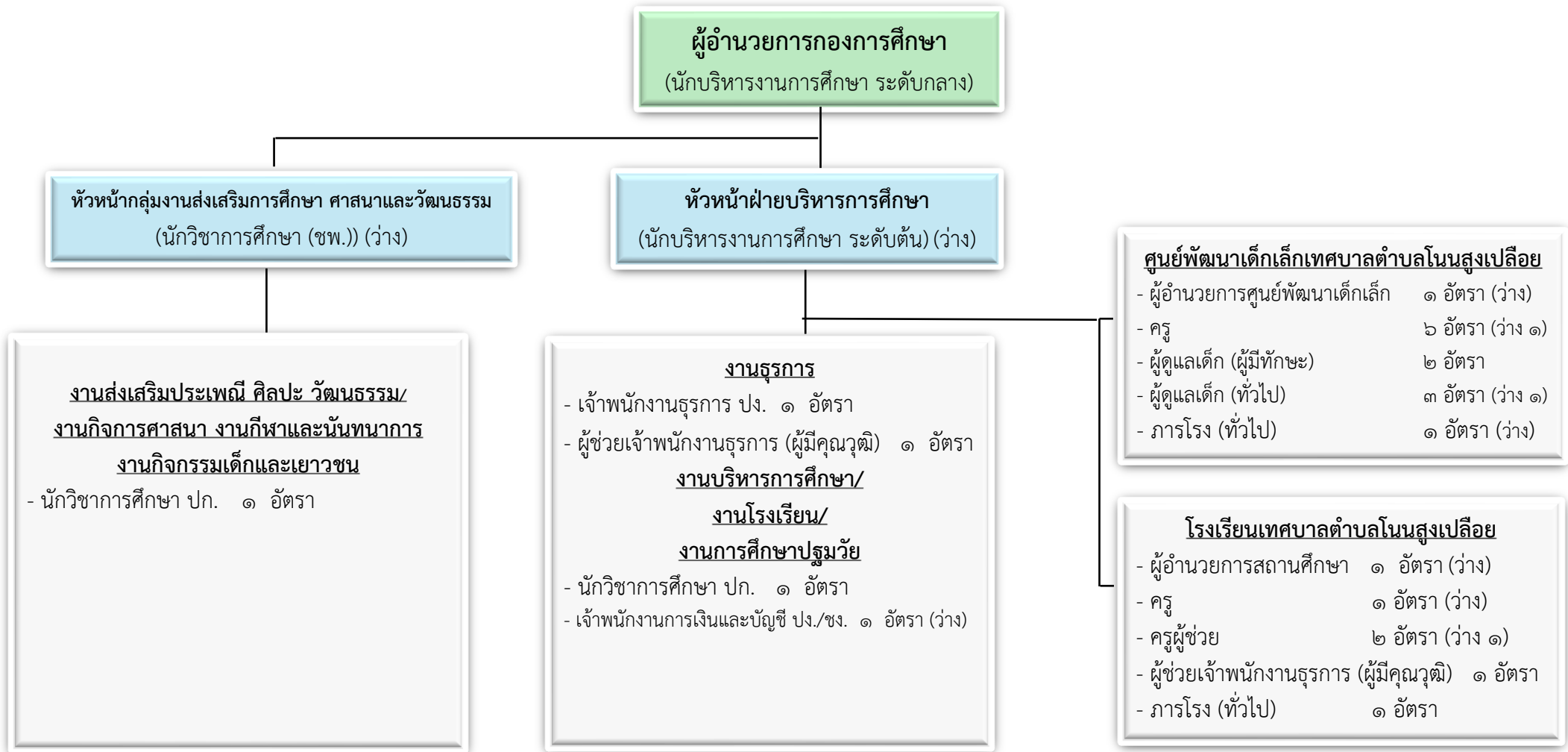
โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



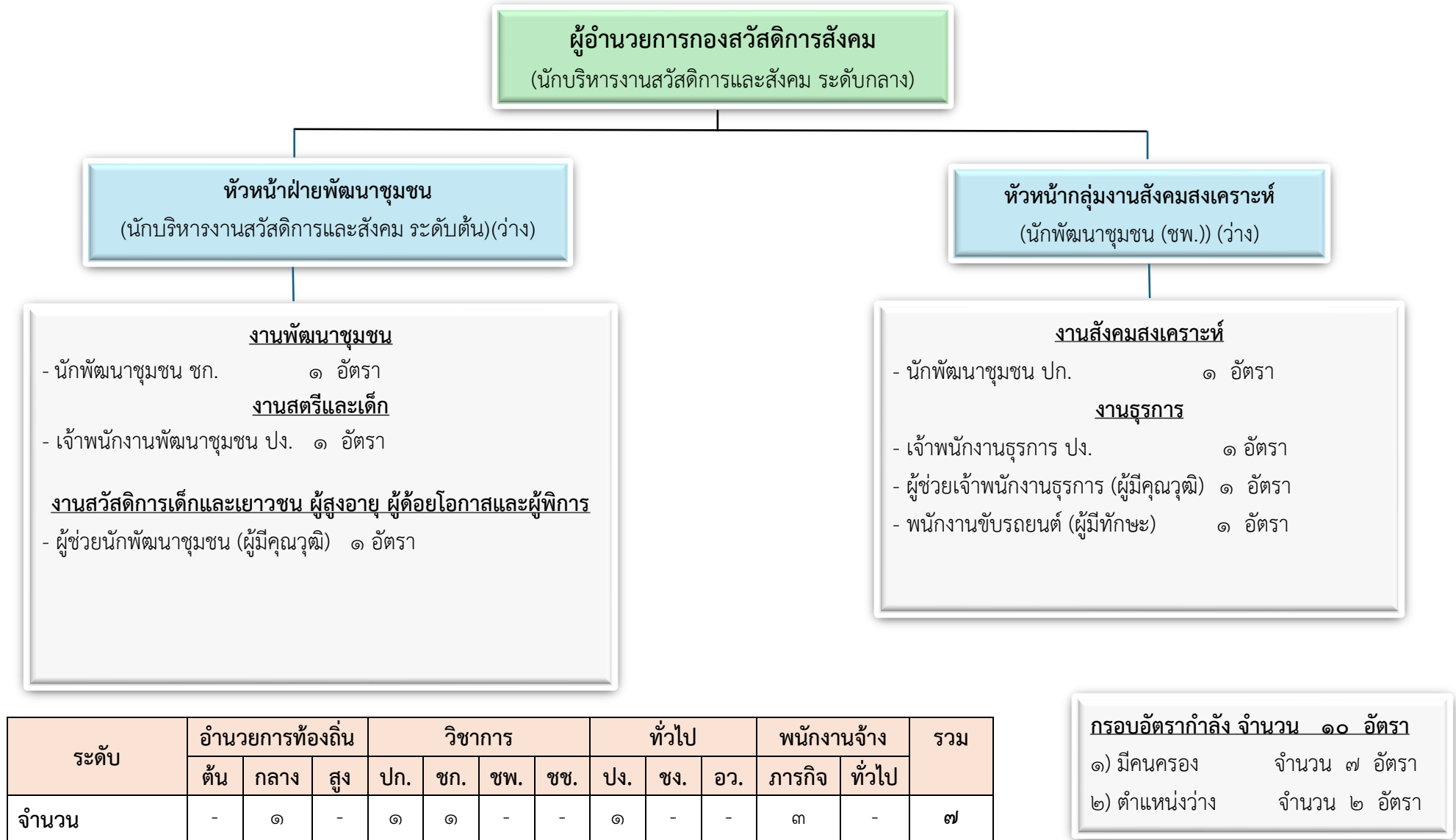
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๗	-	๑๐

กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๓ อัตรา
 ๑) มีคนครอง จำนวน ๑๐ อัตรา
 ๒) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา



โครงสร้างส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (ว่าง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. ๑ อัตรา

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่าง)

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา

งานสัตวแพทย์

- ผู้ช่วยสัตวบาล (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา

งานรักษาความสะอาด

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (JCB) (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ) ๒ อัตรา
- คนงาน (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ) (ทั่วไป) ๒ อัตรา (ว่าง ๒)

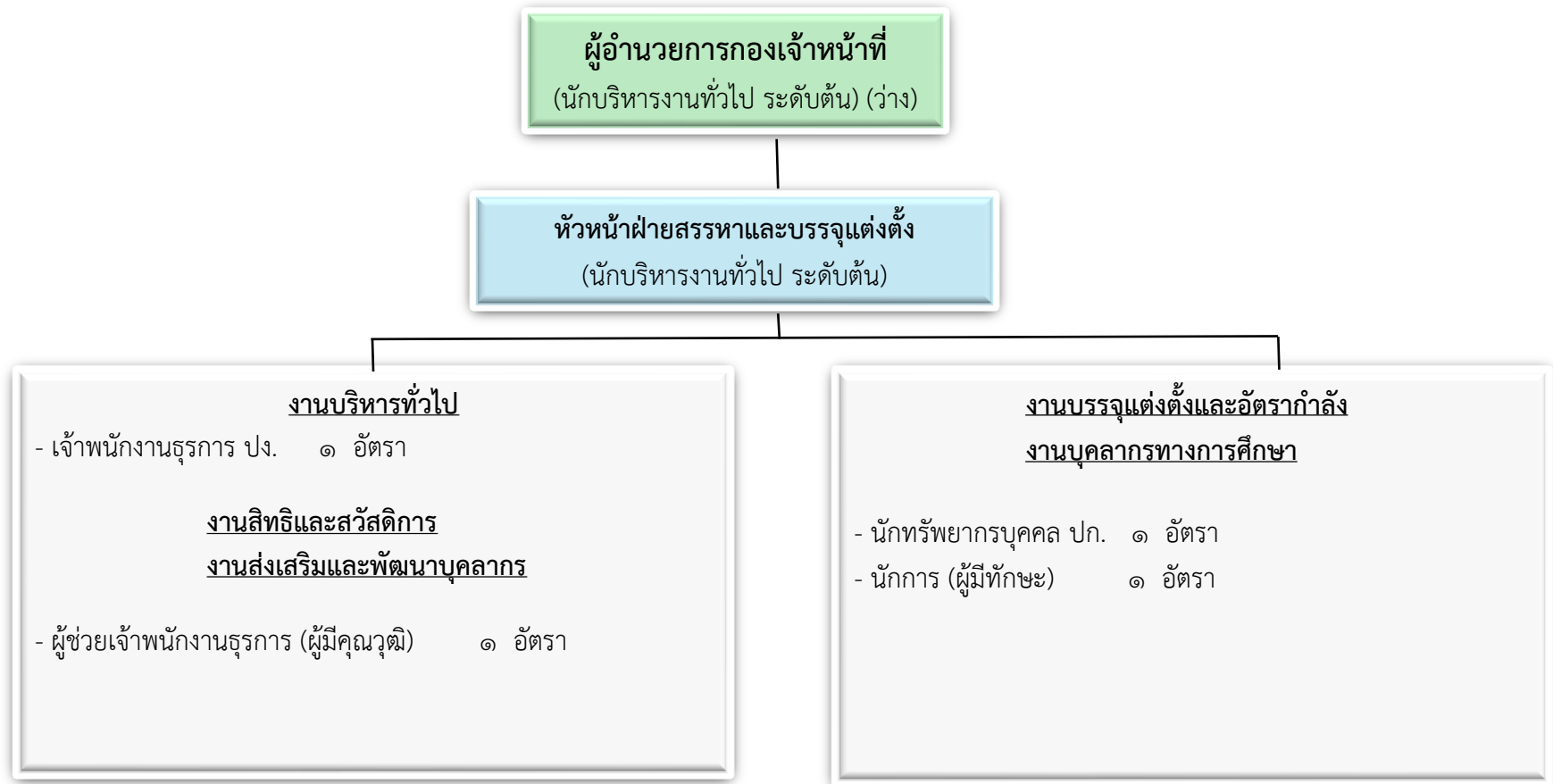
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๗	-	๑๐

กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๔ อัตรา

๑) มีคนครอง จำนวน ๑๐ อัตรา

๒) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ อัตรา

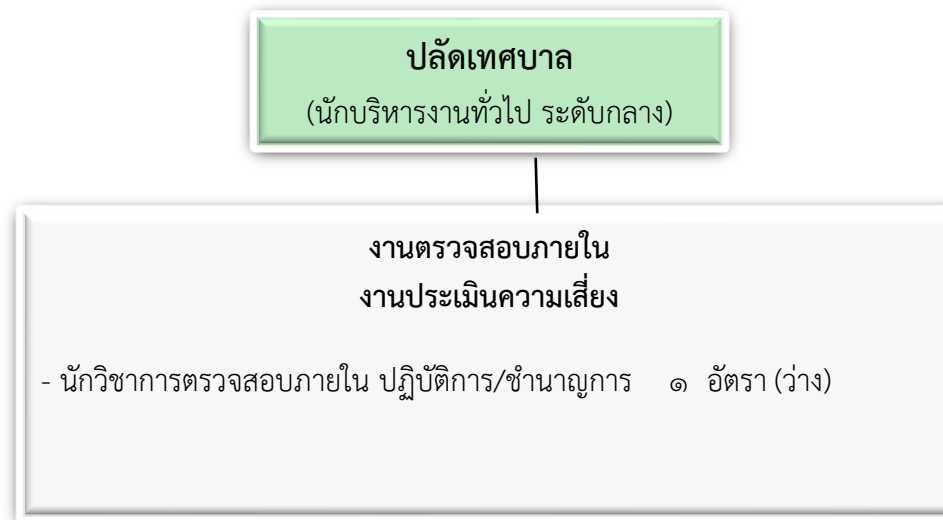
โครงสร้างส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๖

กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๖ อัตรา
 ๑) มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา
 ๒) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

๑) มีคนครอง จำนวน ๑ อัตรา

๒) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธรรมปพน แก้วมุงคุณ	ป.โท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๗๙,๓๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นายสุเทพ แสงจิตร	ป.โท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล												
๓	นางดาวไสว บัวจรรย์	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>											
๔	นางสาวจิรณดา บุตรศรี	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	
	<u>งานทะเบียนราษฎร</u>											
๕	นายประธาน พรหมบ้านสังข์	ปวช.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๕๑,๔๘๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖	นางสาววิภาภรณ์ เสนับัว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>											
๗	นายมานพ พระระฆัง	ปวช.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๘๖,๐๘๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๘	นายสมคิด กงวงษ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๒๓๐,๒๘๐	-	-	
๙	นายสมจิตร บุญครอง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๐,๓๖๐	-	-	
๑๐	นายวัชร นามวงษ์	อนุปริญญา	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๑	ว่าง		-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขาดเบา (รดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขาดเบา (รดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายอนุชัย หอมทอง	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
๑๓	นายสันติชัย สุดใจ	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
๑๔	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-			-		-	-	ยุบเลิก
	<u>งานรักษาความสงบ</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๕	นางสาวสุวภัทร ภูป่าอ่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๑๗,๙๒๐	-	-	
๑๖	นายจิรศักดิ์ วิชาเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๙๗,๑๖๐	-	-	
	<u>งานนิติกร</u>											
๑๗	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>											
๑๘	นางสาวพิสมัย กัณหา	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	-	

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>											
๑๙	นางสาวชลลดา ตาเมือง	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๒๗๐,๔๘๐	-	-	
๒๐	นางสาววิไลพร จันทะรัตน์	ปวส.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๑	นางสาวนวลละออย ชัยสงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๑๙,๑๒๐	-	-	
๒๒	นายสราวุธ วิเศษสุนทร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	
๒๓	นายวีระ วัฒนาลัยพงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๒,๐๐๐	-	-	
๒๔	นายคมสัน บุญครอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๐,๖๐๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๕	นางสุกัญญา กองปราบ	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-		-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๖	นางสาวรัตนภรณ์ เรืองสวัสดิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-		-	-	-	-	ยุบเลิก
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน/งานงบประมาณ</u>											
๒๗	ว่าง		๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	รับโอน ๒ ต.ค.๖๙
	<u>งานประชาสัมพันธ์</u>											
๒๘	นายชอบ เอ้าทา	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๕๕,๖๔๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๙	นางสาวพชรอร พลบูรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๓๑,๘๔๐			
<u>กองคลัง</u>												
๓๐	นางอรอนงค์ ทาหอม	ป.โท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๕๕๕,๓๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>											
๓๑	นางมยุรี มีชอบ	ป.โท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๒,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
	<u>งานการเงินและบัญชี</u>											
๓๒	ว่าง		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๓๓	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	<u>งานจัดเก็บรายได้</u>											
๓๔	นางสาวอุมารัตน์ สัตย์รักษา	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓๙,๘๔๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๕	นางสาวณัฐพร สีดาว	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-		-	-	-	-	ยุบเลิก
	<u>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u>											

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๖	นางศิริรัตน์ หมีนมา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	เกษียณ ๒๔ พ.ย.๗๐
	งานธุรการ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	นางสาวพิทยา ชันธวิชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๒๘,๐๐๐	-	-	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-		-	-		-		-	-	
๓๘	ว่าง			หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ขพ.		หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ขพ.				
				(นักวิชาการพัสดุ)			(นักวิชาการพัสดุ)					
	งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท											
๓๙	ว่าง		๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๔๐	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									-	-	
๔๑	นางจิราภา โพธิผล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										-	
๔๒	นางสาวปูนิม ใจเย็น	ป.ตรี	-	นักการ	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
กองช่าง												
๔๓	นายเอกภพ ดารีย์	ป.โท	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
๔๔	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	งานธุรการ											
๔๕	นายศักดิ์ทวี กองการ	ป.โท	๗๐-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๗๐-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๔๕,๒๘๐		-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	นางสาวเบญจวรรณ จันดาแพง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐		-	
๔๗	นายทองคำ ศรีอ่อน	ป.ตรี	-	นักการ (ผู้มีทักษะ)	-	-	นักการ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๓๔,๖๐๐		-	
	งานผังเมือง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นายสุรชัย หมีนมา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๓๔,๖๐๐		-	
	งานสำรวจภูมิภาค											
๔๙	นางสาวปรนันท ยอดประทุม	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๕-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๕-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐		-	

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๐	นายสมศักดิ์ แสงจันทร์		-	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-		-			-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	นางนฤมล สุกุลแพทย์	ปวส.	-	คนงาน	-	-		-			-	ยุบเลิก
	งานสวนสาธารณะ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นายโกศล ทัทธานี	ม.๖	-	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๙,๘๔๐		-	เกษียณ ๙ ม.ค.๗๑
	งานวิศวกรรม											
๕๓	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐		-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	งานสถาปัตยกรรม											
๕๔	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐		-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๕๕	นายภาณุกรณ์ บุญท้าว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๖๗,๐๔๐		-	
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ								-		-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๖	นายวุฒิชัย พานแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๒๕,๙๖๐		-	
๕๗	นายพงษ์พันธ์ จันทโรยธา	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๙๐,๙๒๐		-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๕๘	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ด้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ด้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
๕๙	นางสาวโสภณา คำพิบูลย์	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ด้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ด้น	๕๘๔,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม											
๖๐	นายปฏิภาณ นามวงศ์	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๖๑,๓๖๐	-	-	
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ											
๖๑	ว่าง		๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									-	-	
	งานสัตวแพทย์											
๖๒	นางสาวปิยวดี กองการ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยสัตวบาล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยสัตวบาล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๗๕,๒๘๐	-	-	
	งานธุรการ											
๖๓	นายพัลลภ เมืองขันธุ์	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างฯ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									-	-	
๖๔	นางสาวศุภักษร สุขใจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๑๖,๘๔๐	-	-	
๖๕	นายสอน ดอนคำภา	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๙,๓๒๐	-	-	
	งานรักษาความสะอาด											
๖๖	นายสมชาย ไชยสงค์	ป.ตรี	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถ JCB) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถ JCB) (ผู้มีทักษะ)	-	๓๗๗,๑๖๐	-	-	
๖๗	นายอุดม ขาวข้า	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๘	นายมนตรี เว้นบาป	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๐๖,๖๔๐	-	-	
๖๙	นางเข็มพร เทิรเมฆ	ม.๖	-	คนงาน (ผู้มีทักษะ)	-	-	คนงาน (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๕,๘๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๐	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๒	นายจันทร์ที เมืองคู่	ป.๖	-	คนงาน	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
๗๓	นายมนูญ วรรณสุข	ป.๖	-	คนงาน	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
๗๔	นายเริงฤทธิ์ คำมูลพงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
กองการศึกษา												
๗๕	นายภูรินทร์ ศรีสนิท	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๖๒๖,๔๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา											
๗๖	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	งานธุรการ											
๗๗	นางสาวฐิตินันท์ ถิ่นตอโขบ	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๗๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๘	นางสาวกัลยากร บุทศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๑๒๐	-	-	
	งานบริหารการศึกษา/งานโรงเรียน/งานการศึกษาปฐมวัย											
๗๙	นางสาวภัชชิตา โสตา	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๒๒,๔๔๐	-	-	
๘๐	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๗๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๘๑	ว่าง			หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.				
				(นักวิชาการศึกษา)			(นักวิชาการศึกษา)					
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม/งานกิจการศาสนา											

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
๘๒	นายสุรัชย์ ทองนาค	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖๕,๘๐๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๘๓	นายณัฐพล สีดาว	ป.ตรี	-	คณงาน	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
	<u>งานกีฬาและนันทนาการ</u>											
	<u>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u>											
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๘๔	นางสาวศิวพร ยางศรี	ป.ตรี	-	คณงาน	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย</u>											
๘๕	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-	รอรับการจัดสรร
๘๖	นางสาวยุภาพร สีหนาท	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๓	ครู		๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๓	ครู			-	-	เงินอุดหนุน
๘๗	นางภรณ์อนงค์ ธนานุภาพ	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๕	ครู		๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๕	ครู			-	-	เงินอุดหนุน
๘๘	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๗	ครู		๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๗	ครู			-	-	เงินอุดหนุน
๘๙	นางรัตติกาล ปราบหลอด	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๖	ครู		๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๖	ครู			-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	นางรัตนา ทองภู	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๘	ครู		๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๘	ครู			-	-	เงินอุดหนุน
๙๑	นางกรรทอง รวมแก้ว	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๔	ครู		๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๔	ครู			-	-	เงินอุดหนุน
	<u>บุคลากรสนับสนุนการสอน</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๙๒	นางสายรุ้ง พิมพ์สา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		-	-	เงินอุดหนุน
๙๓	นางศิริลักษณ์ ชุสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๙๔	นางอมร ปรุพี	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	เงินอุดหนุน
๙๕	นางพรณี ผูกพัน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	เงินอุดหนุน
๙๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	ว่างเดิม
	<u>บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา</u>											
๙๗	-ว่าง-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-		-	-	ว่างเดิม
	<u>โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย</u>											
๙๘	ว่าง	-	๗๐๒๐๘๕๕๐๐๐๖๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๗๐๒๐๘๕๕๐๐๐๖๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-		-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๙๙	นางสาวบังอร ทากองบาง	ป.ตรี	๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๐	ครูผู้ช่วย	-	๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๐	ครูผู้ช่วย	-		-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๐	นางสาวปิ่นนัส ลิทธิราช	ป.ตรี	๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๑	ครูผู้ช่วย	-	๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๑	ครูผู้ช่วย	-		-	-	เงินอุดหนุน

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐๑	ว่าง		๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๒	ครูผู้ช่วย	-	๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๒	ครูผู้ช่วย	-		-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๒	ว่าง	-	๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๓	ครู	-	๗๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๓	ครู	-		-	-	เงินอุดหนุน
	บุคลากรสนับสนุนการสอน											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐๓	นางอัมพพันธ์ ไชยนา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-		-	-	เงินอุดหนุน
	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐๔	นายวัชรพงษ์ บุญมาตุ้ม	ปวส.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-		-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม												
๑๐๕	นางสาวออรดี พาน้อย	ป.โท	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๕๕๕,๓๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน											
๑๐๖	ว่าง	-	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๐๗	ส.อ.สรพจน์พงศ์ เทพโสภา	ป.โท	๗๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๙,๘๘๐	-	-	
	งานสตรีและเด็ก											
๑๐๘	นายขวัญชัย นนทารักษ์	ป.ตรี	๗๐-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๗๐-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
	งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐๙	นายทศพล พลพวก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๓๔๖,๕๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑๐	นายศิวกกร ศรีอ่อน	ม.๖	-	คนงาน	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์											
๑๑๑	ว่าง			หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	ชพ.		หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	ชพ.				
				(นักพัฒนาชุมชน)			(นักพัฒนาชุมชน)					
	งานสังคมสงเคราะห์											
๑๑๒	นางสาวอิติรัตน์ นงภา	ป.โท	๗๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๐๒,๖๔๐	-	-	
	งานธุรการ											
๑๑๓			๗๐-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑๔	นางสาวฐิติรัตน์ พวงสูงเนิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๓๐,๗๖๐	-	-	
๑๑๕	นายสุคนธ์ พลบูรณ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่												
๑๑๖	ว่าง	-	๗๐-๒-๒๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ต้น	๗๐-๒-๒๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง											
๑๑๗	นางสาวเพ็ญศิริ ไตรรัตน์	ป.โท	๗๐-๒-๒๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ต้น	๗๐-๒-๒๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ต้น	๔๔๒,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
	งานบริหารทั่วไป											
๑๑๘	นางสาวพรสวรรค์ จะมี	ป.ตรี	๗๐-๒-๒๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๒-๒๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๕,๘๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑๙	นายอาทร ภูดวงดาษ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-		-		-	-	ยุบเลิก
	งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง/งานบุคลากรทางการศึกษา											
๑๒๐	นางราตรี เทียงตรงกิจ	ป.โท	๗๐-๒-๒๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๐-๒-๒๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๗๙,๓๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒๑	นางน้ำฝน ไชยสงค์	ป.ตรี	-	นักการ (ผู้มีทักษะ)	-	-	นักการ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๓๔,๖๐๐	-	-	
	งานสิทธิและสวัสดิการ /งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร											
๑๒๒	นางสาวอังสนา พิมพ์พา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	งานตรวจสอบภายใน / งานประเมินความเสี่ยง											
๑๒๓	ว่าง		๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและ เปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขโดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

ทักษะการ...

- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการ...

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางปาลิดา คำพิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย