

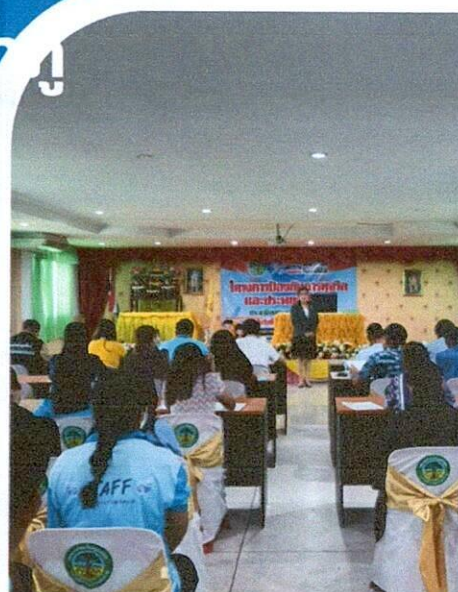
แผนอัตรากำลัง 3 ปี

พ.ศ. 2567-2569

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)

ของ

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู



ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

โทร. 0-4235-3954

เลขที่ 555 ถนนสอนร่วมมิตร ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู 39180

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบท.จะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

ภาคผนวก

- สรุปข้อมูลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
- เอกสารหมายเลข ๑
- เอกสารหมายเลข ๒
- เอกสารหมายเลข ๓
- เอกสารหมายเลข ๔
- เอกสารหมายเลข ๕

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เป็นหน่วยงานการให้บริการแก่ประชาชน พัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น และพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นเท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

จึงจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ

๔. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงานเน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB:Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการแผนงบประมาณในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อนคนสั่นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล .ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างให้เหมาะสม

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย ให้เหมาะสม

๕. เพื่อบริการถ่ายโอนบุคลากร ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล

๖.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๖.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๖.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย

๖.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๘. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามคำสั่งเทศบาล ตำบลโนนสูงเปลี่ย ที่ ๔๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลี่ย เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและ เลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถ ทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการ อย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจ่ายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาล บริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยเป็นเทศบาลสามัญขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้พิจารณาด้วยว่า อัตราากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

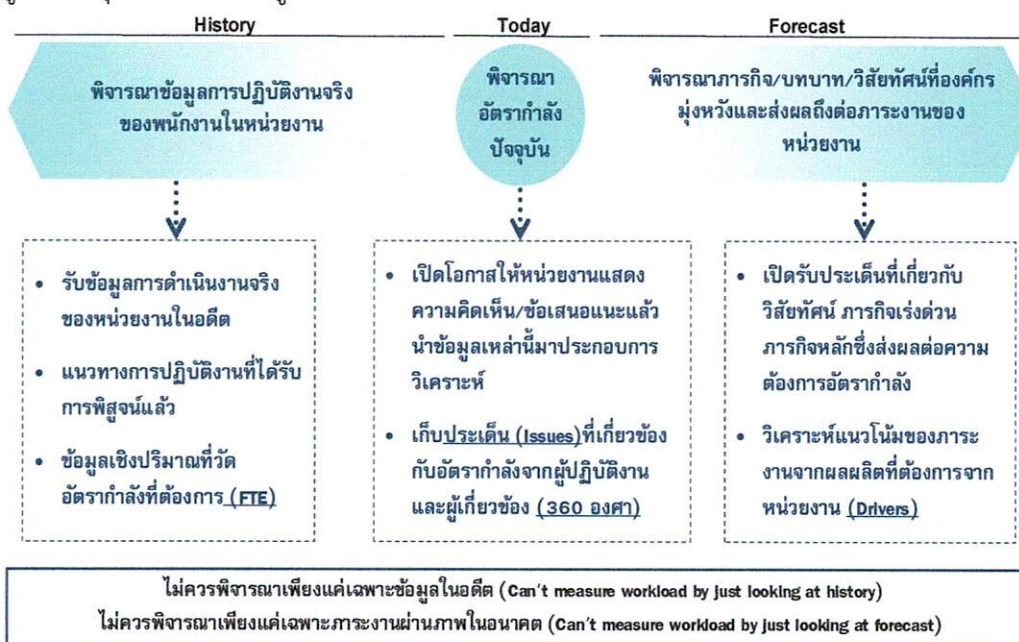
- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน ชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมได้มีการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วประกอบกับภารกิจ การดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพ มีผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรต่างๆ ในตำบล เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างรายได้เสริมให้กับครัวเรือน มีกลุ่มอาชีพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการเจ้าหน้าที่ มีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๒๔-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดมีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน บริหารงานระดับอำนาจการ สั่งการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผล งาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบาย พันธกิจ และเป็นไปตามเป้าหมายส่วนราชการ ร่วมหรือวางแผนและประสานกิจกรรมให้มีการใช้ทรัพยากร ของหน่วยงานที่ รับผิดชอบ ทั้งด้านงบประมาณ อาคารสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพ คำนวณ และบรรจุเป้าหมาย โดยอาจพิจารณางบประมาณที่ได้รับ จัดสรรมาดำเนินการและใช้จ่ายร่วมกัน ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด กำกับ ควบคุม ดูแลและตรวจสอบ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง งานสรรหาและ เลือกรับ งานบุคลากรทางการศึกษา และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การตรวจสอบการ สรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัก และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรการ บริหารเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คำนวณ ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับ ตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบรณนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

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

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย พิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มีส่วนราชการ ๕ กอง ๑ สำนัก ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย รองนายกเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ปลัดเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ กอง ๑ สำนัก การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับท้องถิ่น พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลจอมทอง และเทศบาลตำบลยางหล่อ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

๔.๒ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน ตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๔.๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๔.๔.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔.๔.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔.๖ การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาครัฐ ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านร่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงาน เป็นงาน โครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๔.๗ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาชดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตรา กำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๔.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๔.๘.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๔.๘.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๔.๘.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๙ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบเป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้กรอบอัตรากำลังของเทศบาล ใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๔.๑๐ ต้องการให้บุคลากรของเทศบาลโนนสูงเปลี่ยทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยบทวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ถนนภายในเขตเทศบาลส่วนมากยังไม่ได้มาตรฐาน ราษฎรสัญจรไปมาได้รับความยากลำบาก โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อและมีน้ำท่วมขังซึ่งเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขให้ถนนมีมาตรฐานยิ่งขึ้น

๔.๑.๒ เขตเทศบาลบางส่วนยังขาดแคลนปัจจัยด้านสาธารณูปการไม่ว่าจะเป็นไฟฟ้าสาธารณะ เป็นต้น

๔.๑.๓ ระบบระบายน้ำในเขตเทศบาลไม่ได้มาตรฐานและขาดระบบบำบัดน้ำเสีย

๔.๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะตามจุดต่างๆ ภายในเขตเทศบาลไม่ครบถ้วน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยมีลักษณะเป็นชุมชนศูนย์กลางบริการทางการเกษตรและสินค้าอุปโภค บริโภค กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในเขตเทศบาลคือ การพาณิชย์กรรมและการค้าปลีก เพราะประชาชนโดยส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย

๔.๒.๒ การอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมในเขตเทศบาล มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรกรรม ส่วนใหญ่จะเป็น อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่น โรงสีข้าว โรงน้ำแข็ง โรงกลึง โรงงานทำลูกชิ้น เป็นต้น

๔.๒.๓ การพาณิชย์/การบริการ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีลักษณะเป็นชุมชนศูนย์กลางบริการทางการเกษตรและสินค้าอุปโภคบริโภค

๔.๒.๔ การท่องเที่ยว เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยมีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมการจัดงานได้เช่นประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น อีกทั้งกำลังจัดหาสถานที่ เพื่อใช้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เชิงวัฒนธรรม เชิงเกษตรกรรม

๔.๒.๕ การปศุสัตว์ ประชาชนภายในเขตเทศบาลฯ จะเลี้ยงสัตว์ควบคู่ไปกับการเพาะปลูกเพื่อบริโภคในครัวเรือน 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 ประกอบกับประสพภาวะแห้งแล้ง ประชาชนในวัยแรงงานจะอพยพไปหางานทำตามเมืองใหญ่ ทำให้เด็ก ๆ กับคนแก่อยู่เฝ้าบ้านทำให้ครอบครัวแตกแยกและเด็กขาดความอบอุ่นซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาอีกมาก

๔.๓.๒ จากการที่เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว สิ่งที่มาพร้อมกับความเจริญทางวัตถุก็คือปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยเฉพาะยาบ้าซึ่งนับวันจะมียอดผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น และมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังร่วมกันรณรงค์ป้องกันและแก้ไข

๔.๓.๔ การกำจัดขยะในเขตเทศบาล 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 คำนิยมในการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นของประชาชนยังติดอยู่กับระบบญาติพี่น้องและสินจ้าง

๔.๔.๖ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๔.๗ ตลาดยังขาดการพัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้และยังขาดการปรับปรุงอีก

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ทรัพยากรดิน ลักษณะของดินในเขตอำเภอศรีบุญเรือง แบ่งเป็น ๓ ลักษณะใหญ่ ดังนี้

(๑) มีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนลาดเป็นดินต้น มีการระบายน้ำดี เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทราย ถึงดินร่วนปนดินเหนียวจะพบชั้นดิน เศษหิน หรือศิลาแลง ในความลึก ๕๐ เซนติเมตรจากผิวดิน ดินมีสภาพอุดมสมบูรณ์ต่ำถึงต่ำมาก ไม่เหมาะสมสำหรับปลูกพืชไร่ ควรทำเป็นทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์ ถ้าจะปลูกพืชไร่จะต้องมีการอนุรักษ์ดิน เป็นพิเศษโดยเฉพาะที่ลาดชัน โดยการปลูกพืชตามแนวระดับหรือทำดินกั้นในบริเวณพื้นที่อาศัยน้ำฝน ในการเพาะปลูกลักษณะดินแบบดังกล่าวจะพบส่วนใหญ่ทางซีกตะวันตกของอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

(๒) ส่วนบริเวณที่มีลักษณะลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย จะมีความลึกและมีการระบายน้ำดีหรือดีปานกลาง เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทรายถึงดินร่วนปนเหนียว ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ต่ำเหมาะสมในการปลูกพืชไร่หรือผลไม้ต่างๆ ดินลักษณะดังนี้ จะพบส่วนใหญ่ทางด้านเหนือและด้านตะวันออกของอำเภอศรีบุญเรืองและกระจัดกระจายทั่วไป

(๓) ลักษณะดินบริเวณที่ราบเรียบริมฝั่งน้ำลำคลองตอนกลาง ด้านตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ ของอำเภอศรีบุญเรือง เป็นดินลึกละมีการระบายน้ำเร็ว เนื้อดินเหนียวถึงดินเหนียวปนทราย ดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางถึงต่ำ ปัจจุบันใช้ประโยชน์ในการทำนา

๔.๕.๒ ทรัพยากรน้ำ

(๑) อ่างเก็บน้ำบึงไฟแสน เดิมเรียกว่าหนองน้ำบึงไฟแสน ต่อมาได้มีการขุดลอกปรับปรุง เพื่อใช้เป็นอ่างเก็บน้ำขนาดเล็กสำหรับใช้เป็นแหล่งน้ำที่ใช้ผลิตน้ำประปาให้ประชาชนอุปโภคบริโภคในหน้าแล้ง

(๒) ลำน้ำมอมีจุดกำเนิดที่อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ไหลผ่านอำเภอศรีบุญเรือง ที่ตำบลโนนม่วง ตำบลยางหล่อ ตำบลเมืองใหม่ ตำบลศรีบุญเรือง และตำบลทรายทอง ไหลลงลำน้ำพอง ที่บ้านจอมทอง ตำบลศรีบุญเรือง ระยะทางที่ผ่านอำเภอศรีบุญเรืองยาวประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีน้ำตลอดปี

๔.๕.๓ สิ่งแวดล้อม

สภาวะแวดล้อมในพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อยู่ในสภาพกำลังเสื่อมโทรมหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจะเป็นแหล่งที่มาหรือสาเหตุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น

มลพิษทางน้ำ ในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม โรงฆ่าสัตว์ ตลาด ร้านค้า ที่ปล่อยน้ำเสียลงสู่ร่องระบายน้ำของเทศบาล และไหลลงสู่ลำห้วยสาธารณะ โดยที่ยังไม่ได้รับการบำบัดน้ำเสีย ก่อนทำให้แหล่งน้ำสาธารณะเน่าเสีย

มลพิษทางอากาศ พื้นที่บริเวณเขตเทศบาลและพื้นที่โดยรอบมีบ้านเรือนและร้านค้าหนาแน่นมีรถบรรทุกและรถยนต์โดยสารประจำทางวิ่งผ่านจำนวนมาก ก่อให้เกิดมลภาวะอากาศเป็นพิษ เนื่องจากมีฝุ่นละอองฟุ้งกระจายในอากาศเข้าไปภายในบ้านเรือนของประชาชน และยังมีโรงฆ่าสัตว์ที่ปล่อยกลิ่นเหม็นรบกวนผู้อาศัยใกล้เคียง

ขยะตกค้าง ประชาชนยังนิยมนำขยะไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่าทำให้เกิดปัญหาขยะตกค้างตามที่ต่างๆ มากมาย ก่อให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคและมลพิษตามมา ประกอบกับเทศบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะก่อสร้างบ่อกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลขนาดใหญ่ที่ถูกต้องลักษณะ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

๑. การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในหน้าฝน โดยมีุงลายเป็นพาหะ

๒. ศูนย์บริการสาธารณสุขยังขาดบุคลากรด้านการแพทย์

๓. โรคติดต่อที่มากับสัตว์เลี้ยงในเขตชุมชน

๔. ประชาชนในชุมชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนในชุมชนขาดคุณธรรมความสำนึกและจริยธรรมในการดำรงชีวิตในการอยู่ร่วมกัน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

๒. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา

๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมพื้นบ้าน

๕. การกิก อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์การกิก อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามการกิกตามหลักSWOT เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย กำหนดวิธีการดำเนินการตามการกิกสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์การกิกให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งการกิกได้ ซึ่งการกิกดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิกที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิกที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การให้บริการแต่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยคือ

"เศรษฐกิจพอเพียง สร้างเมืองให้น่าอยู่ มุ่งสู่ธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรมประเพณี "

เพื่อให้การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนา และการกิจหน้าที่ของเทศบาลนครนนทบุรี ดังนี้

การกิจหลัก

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยยกระดับให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานความปลอดภัย ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ การขยายตัวของเมืองและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

๓. การส่งเสริม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ในด้านการศึกษา กีฬา นันทนาการสาธารณสุข 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. พัฒนาคุณภาพการบริการโดยเน้นการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตลอดจนการใช้

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน

๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยขอกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยดังกล่าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านกิจการขนส่งเพิ่ม จึงกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้แก่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่และปรับปรุงส่วนราชการ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาบุคลากร - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานเทศกิจ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานเทศกิจ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่และปรับปรุงส่วนราชการ	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดรายได้และทะเบียนทรัพย์สิน - งานจดทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า สาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค ๓.๒ กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานจัดสถานที่และไฟฟ้า สาธารณะ	
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 - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่ ระดับกอง	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสตรีและเด็ก - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ ๖.๒ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสตรีและเด็ก - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ ๖.๒ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์	
	๗. กองการเจ้าหน้าที่ ๗.๑ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - บรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ	ตัดโอน/ เปลี่ยนแปลง ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลว.๑๔ ธ.ค.๒๕๖๓
๘.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน -งานประเมินความเสี่ยง	๘.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน -งานประเมินความเสี่ยง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

- ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา
- รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ๑.๑ พนักงานเทศบาล ๑๒ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๘	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๗	อัตรา

๔. กองการศึกษา

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	๒	อัตรา

- โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

๔.๓ ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	อัตรา
๔.๔ ครูผู้ช่วย	๔	อัตรา
๔.๕ บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	อัตรา
๔.๖ ภารโรง	๑	อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

๔.๗ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	๑	อัตรา
๔.๘ พนักงานครู	๖	อัตรา
๔.๙ พนักงานจ้าง	๖	อัตรา

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานเทศบาล	๔	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้าง	๑๐	อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรา
๖.๒ พนักงานจ้าง	๒	อัตรา

๗. กองการเจ้าหน้าที่

๗.๑ พนักงานเทศบาล	๔	อัตรา
๗.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

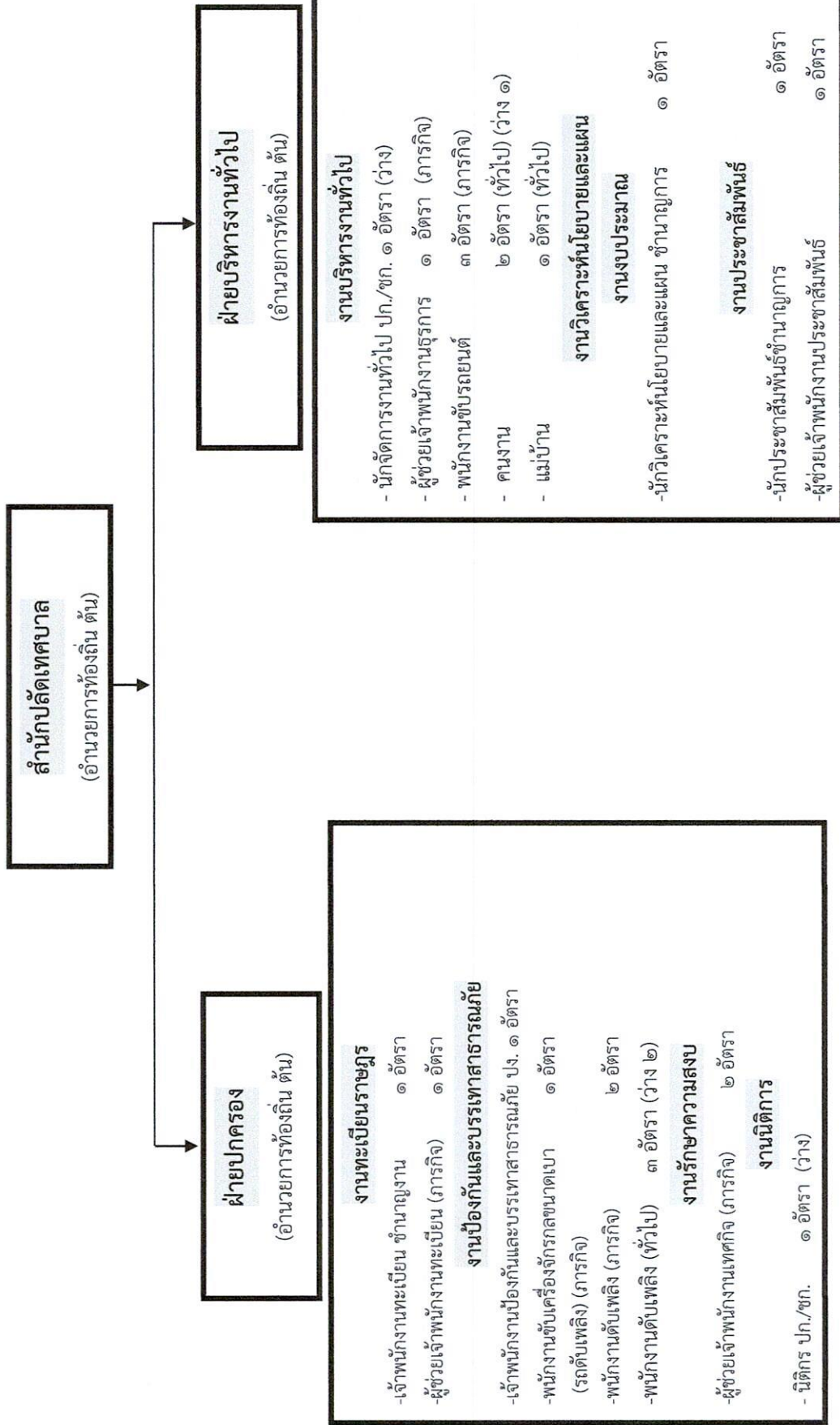
ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยสัตว์บาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถ JCB)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง โครงสร้าง ส่วนราชการ ระดับต้นเป็น ระดับกลาง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ สว.๑๔ ธ.ค.๒๕๖๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ สว.๑๔ ธ.ค.๒๕๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย								
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๐๘)								จัดตั้งส่วนราชการ
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน/ เปลี่ยน แปลง ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลว.๑๔ ธ.ค.๒๕๖๓
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน

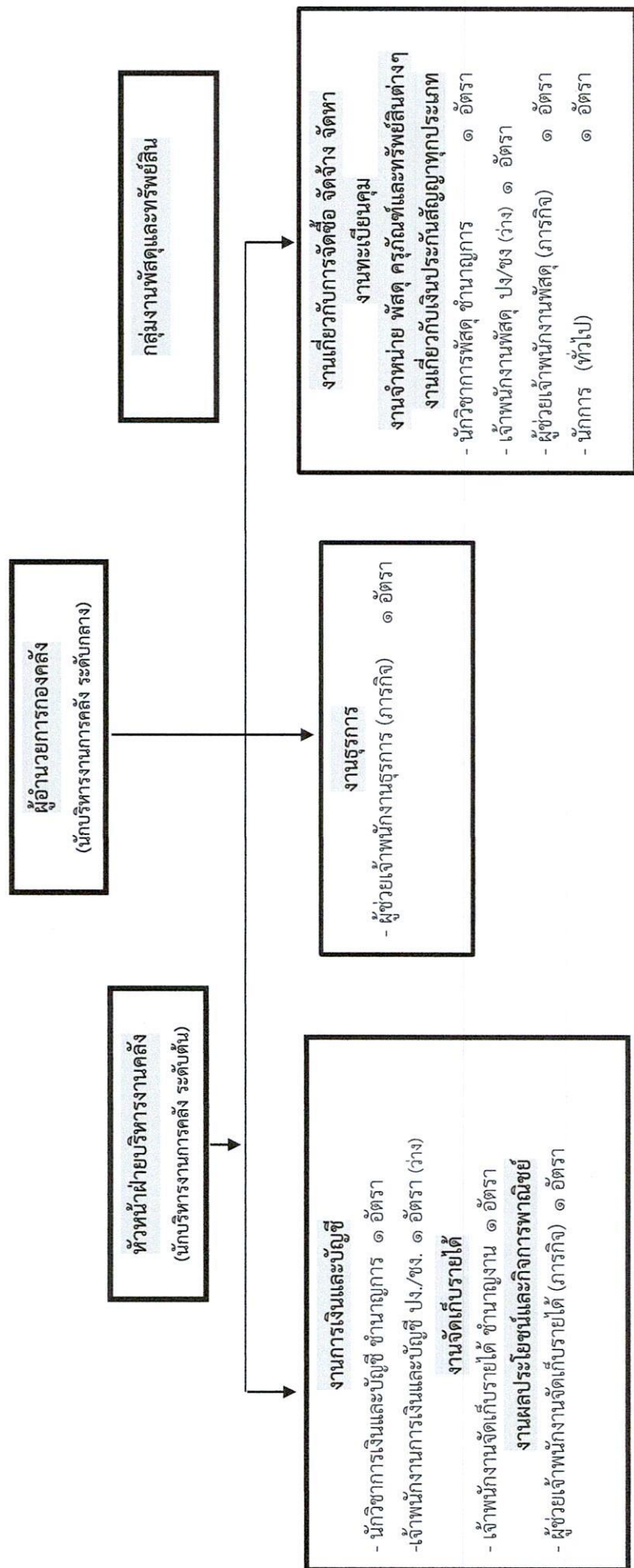
ส่วนราชการ	กรอบ อัตราก ำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	+๓	-	-	

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



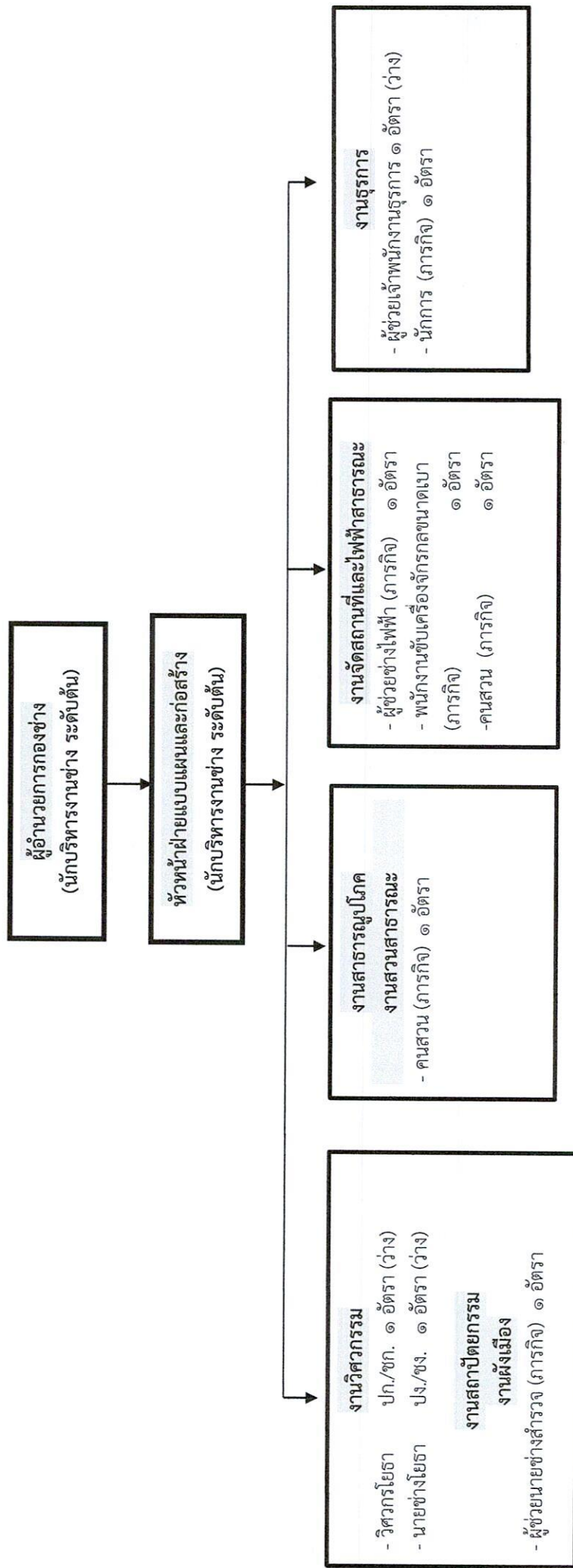
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๒	๒	-	-	๑	๒	-	๑๑	๖	๒๗

โครงสร้างองค์กร



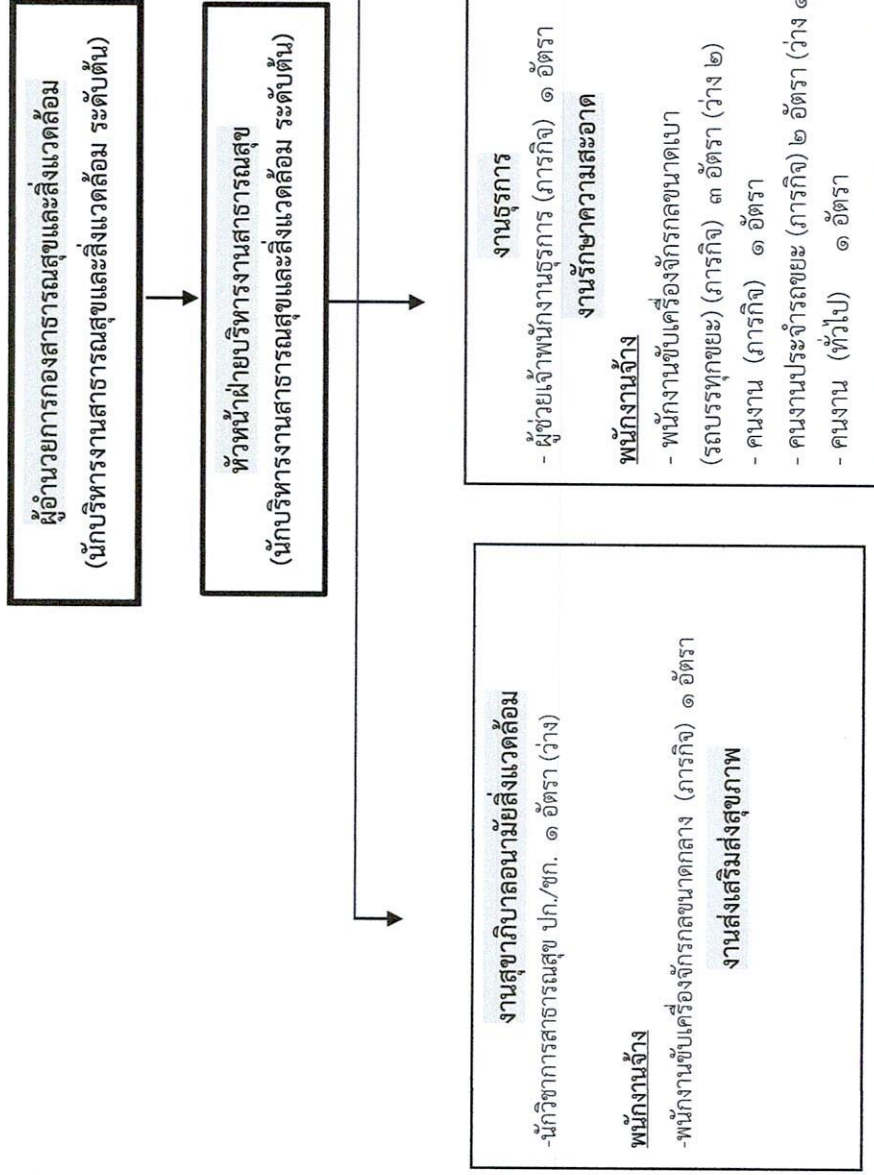
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	-	๒	-	-	๒	๑	-		๓	๑	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



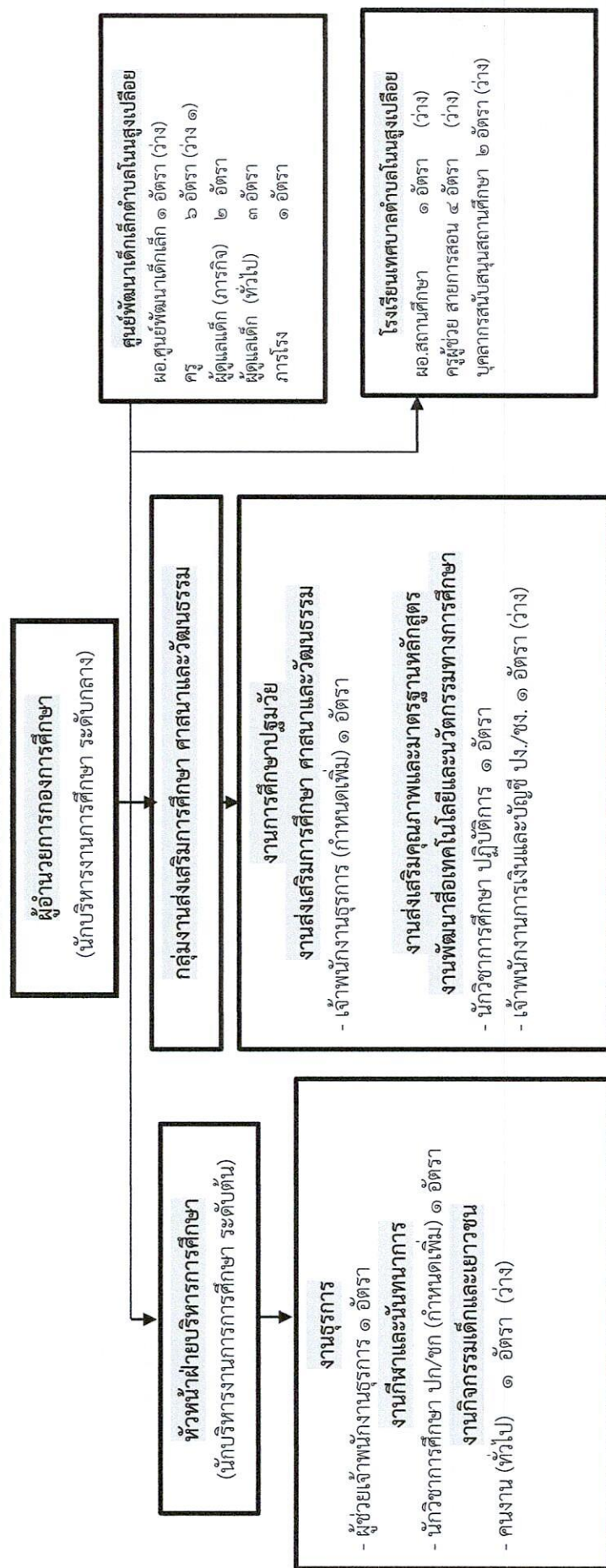
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๗	-	๑๑	

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙	๑	๑๔

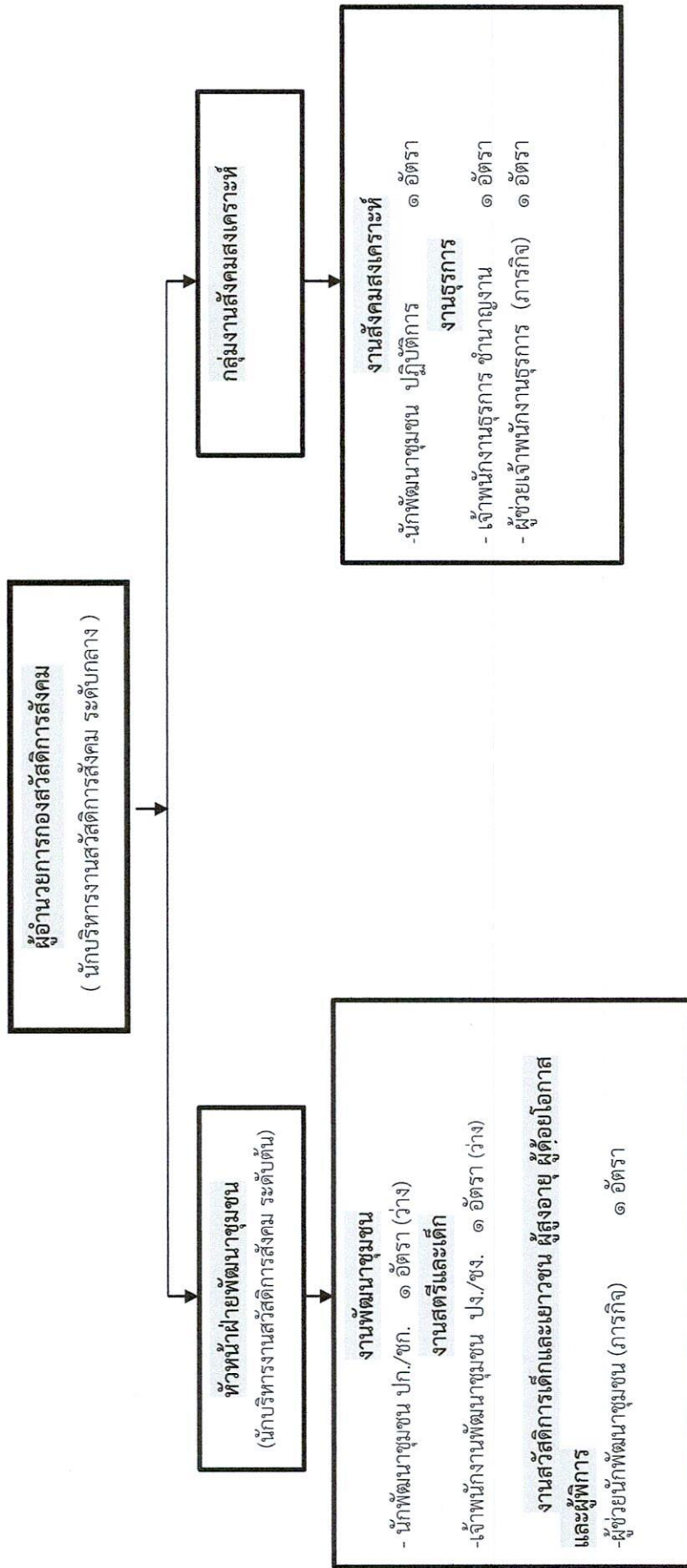
โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภรก.	ทป.	
จำนวน	๑	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๘

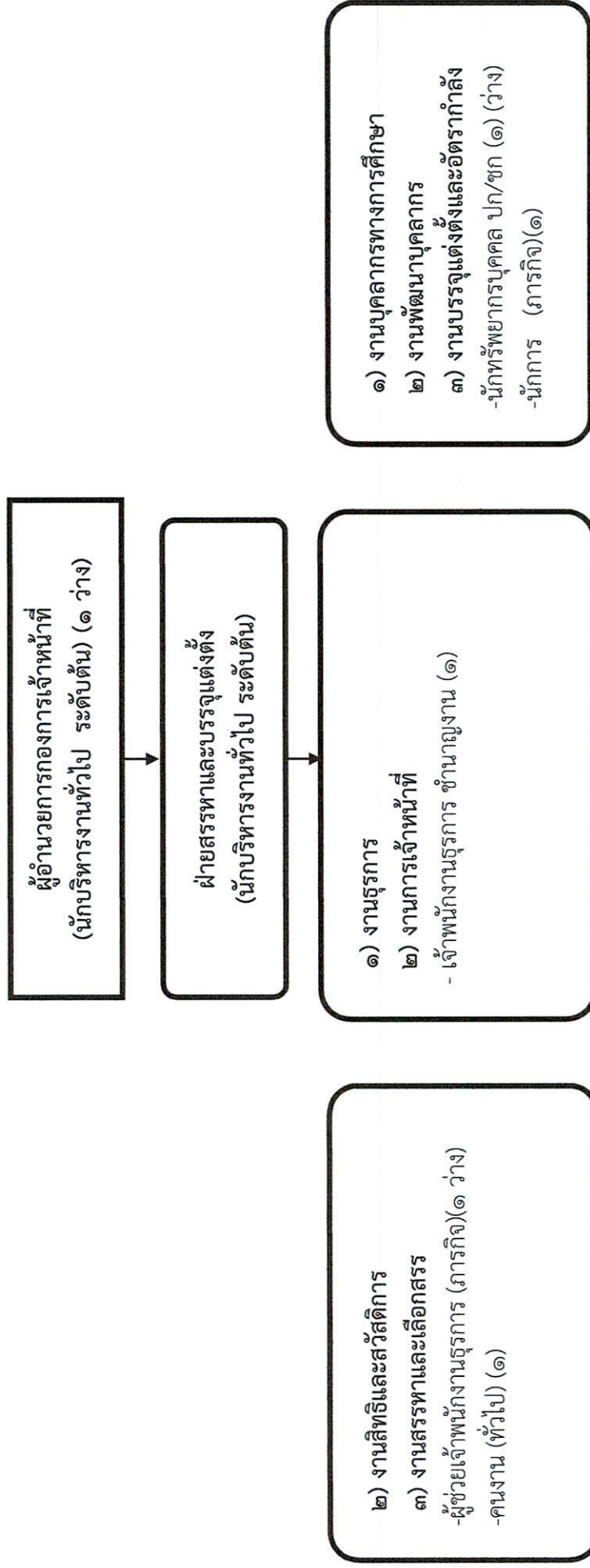
อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										รวม	
ระดับ จำนวน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู คศ.๔	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	คผช.	พนง.		รวม		
							ภรก.	ทป.			
ศูนย์พัฒนาเด็กฯ	๑	-	-	๕	๑	-	๒	๔	๙		
โรงเรียนเทศบาลฯ	๑	-	-	-	-	๔	๒	-	๗		

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

โครงสร้างส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

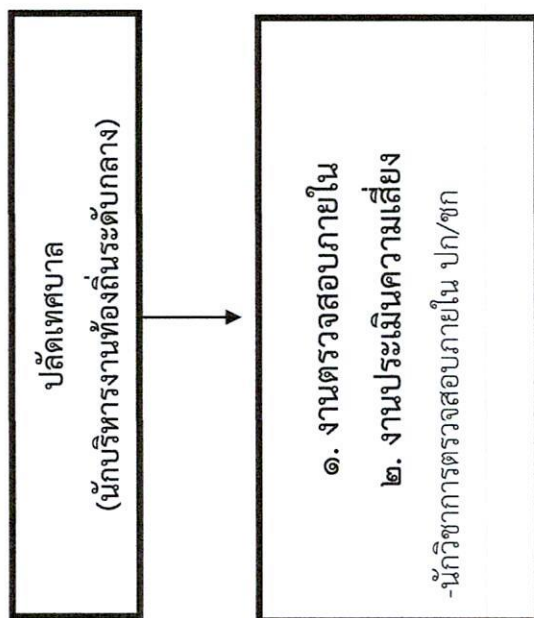


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พ.	ชช.	ปง.	ชง.	อ.	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	๑	๗

กรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗ อัตรา

- ๑) ผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา
- ๒) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน (๓)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองคลัง																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-								(ว่างเดิม)
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๘๔๐	๔๐๗,๘๔๐	๔๐๗,๘๔๐	(ว่างเดิม)
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๗,๒๔๐	๔๐๗,๒๔๐	๔๐๗,๒๔๐	๔๐๗,๒๔๐	๓๓๐๐๐
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๔๐	๔๐๗,๒๔๐	๔๐๗,๒๔๐	(๓๓๘๘๐)
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๑๖๐	๓๐๖,๒๔๐	๓๐๖,๒๔๐	๓๐๖,๒๔๐	๓๐๖,๒๔๐	(๒๓๓๗๐)
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๒๒๐	๓๐๖,๒๔๐	๓๐๖,๒๔๐	๓๐๖,๒๔๐	ว่าง
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๘,๑๒๐	๒๑๖,๓๒๐	๒๑๖,๓๒๐	๒๑๖,๓๒๐	๒๑๖,๓๒๐	(๑๗๕๓๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๘,๑๒๐	๒๑๖,๓๒๐	๒๑๖,๓๒๐	๒๑๖,๓๒๐	๒๑๖,๓๒๐	(๑๗๕๓๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๖,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐	๑๙๓,๘๐๐	(๑๕๕๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๘	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองช่าง																			
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๔๐	๑๖,๘๔๐	๑๖,๘๔๐	๕๔๘,๘๒๐	๕๔๘,๘๔๐	๕๔๘,๘๔๐	๕๔๘,๘๔๐	๔๐๙๐๐
๔๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	กลาง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๒๔๓,๘๐๐	๒๔๓,๘๐๐	๒๔๓,๘๐๐	๒๔๓,๘๐๐	
	กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา																			
๔๑	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
๔๒	นักจัดการงานช่าง	ปจ./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน -๗	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มอบในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าลิเค่น เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๐๐	๑๑๒,๘๐๐		ว่าง	
๔๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๔,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๔๔,๖๘๐	๑๔๔,๖๘๐	๑๔๔,๖๘๐	(๑๕๓๓๐)	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๒๐๑,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๔,๗๖๐	๒๐๔,๗๖๐	๒๐๔,๗๖๐	(๑๖๘๐๐)	
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๒,๘๔๐	(๑๒๕๓๐)	
๔๗	นักการ	-	๑	๑	๑๔๗,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๐๐	๒๑๒,๐๐๐	๒๑๒,๐๐๐	๒๑๒,๐๐๐	(๑๖๔๓๐)	
๔๘	คนสวน	-	๑	๑	๑๓๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๓,๗๒๐	๑๙๓,๗๒๐	๑๙๓,๗๒๐	(๑๔๔๓๐)	
๔๙	คนสวน	-	๑	๑	๑๓๒,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๙๓,๖๐๐	๑๙๓,๖๐๐	๑๙๓,๖๐๐	(๑๔๓๗๐)	
	กองสาธารณสุข																			
๕๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	(ว่างเดิม)	
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	(ว่างเดิม)	
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	ว่าง	
๕๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๗๔,๓๒๐	ว่าง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๔	ผู้ช่วยสัตวบาล	-	๑	๑	๒๒๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๖๘๐	๒๓๘,๖๘๐	๒๓๘,๖๘๐	(๑๔๑๒๐)	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๐๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๑,๘๐๐	(๑๔๕๖๐)	
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๓๓๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๒๘๐	๓๔๓,๔๐๐	๓๔๓,๔๐๐	๓๔๓,๔๐๐	(๒๖๕๕๐)	
๕๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ	-	๑	๑	๑๒๔,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๒๙,๗๒๐	(๑๐๓๗๐)	
๕๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	-	ว่าง	
๕๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๖๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	-	ว่าง	
๖๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๗๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๑๒๐	๗,๓๖๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	(๑๔๕๖๐)	
๖๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๓๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๙๓,๗๒๐	๑๙๓,๗๒๐	๑๙๓,๗๒๐	(๑๔๔๓๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘๐๐๐)	
	กองการศึกษา																			
๖๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	๑	-	-	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๔,๒๐๐	๑๔,๒๐๐	๖๙๖,๘๐๐	๖๙๖,๘๐๐	๖๙๖,๘๐๐	ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง	
๖๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	(ว่างเดิม)	

	ชื่อสายงาน (๓)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กลุ่มงานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๖๖	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๖๗	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๔,๓๒๐	ว่าง
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	กำหนดเพิ่ม
๖๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	(๑๕๕๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๑	คนงาน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงแปด้อย																		
๗๒	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๗๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๗๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๗๕	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๗๖	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๗๗	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๗๘	ภารโรง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนสูงแปด้อย																		
๗๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๘๐	ครูชำนาญการ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๘๑	ครูชำนาญการ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๒	ครูชำนาญการ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๓	ครูชำนาญการ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๔	ครูชำนาญการ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๕	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๙๑	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)

	ชื่อสายงาน (๓)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๖	กองสวัสดิการสังคม																						
๙๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๘๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๓,๙๖๐	(๓๗๕๓๐)
๙๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๔๕๓,๓๒๐	๔๖๙,๗๖๐	๔๘๖,๒๐๐	๕๐๒,๖๐๐	(๓๕๒๒๐)
๙๙	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๔๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๙๒๐	๘,๐๔๐	๘,๑๖๐	๒๔๓,๒๐๐	๒๔๓,๓๒๐	๒๔๓,๔๔๐	๒๔๓,๕๖๐	(๒๐๑๒๐)
๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๔๔๐	๓๖๗,๕๖๐	๓๖๗,๖๘๐	ว่าง
๑๐๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๘๔๐	๔,๙๖๐	๕,๐๘๐	๓๐๗,๖๐๐	๓๐๗,๗๒๐	๓๐๗,๘๔๐	๓๐๗,๙๖๐	ว่าง
๑๐๓	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๒๓๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๔๔๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๒๔๔,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๔๔,๕๖๐	๑๙๕๘๐
๑๐๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๐๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๗๒๐	๑๑,๘๔๐	๑๑,๙๖๐	๑๒,๐๘๐	๓๑๕,๐๐๐	๓๑๕,๑๒๐	๓๑๕,๒๔๐	๓๑๕,๓๖๐	(๒๕๗๗๐)
๑๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๔๕๙๐)
๑๐๗	กองการเจ้าหน้าที่																						จัดตั้งส่วนราชการ
๑๐๘	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ต้น	๑	-	-	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๑๒๐	๔,๒๔๐	๔,๓๖๐	๔,๔๘๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๑๒๐	๔๖,๒๔๐	๔๖,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารและธุรการ	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๖๖,๖๘๐	๔๖๖,๘๐๐	๔๖๖,๙๒๐	ตัดโอน/เปลี่ยนแปลง
๑๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๓๖๐	๒๕๕,๓๒๐	๒๕๕,๔๔๐	๒๕๕,๕๖๐	๒๕๕,๖๘๐	ตัดโอน/ว่าง
๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๘๔๐	๘,๙๖๐	๙,๐๘๐	๒๑๑,๒๘๐	๒๑๑,๔๐๐	๒๑๑,๕๒๐	๒๑๑,๖๔๐	ตัดโอน
๑๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๑๓	นักการ	-	๑	๑	๑๘๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๒๐	๗,๖๔๐	๗,๗๖๐	๗,๘๘๐	๒๑๓,๖๐๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๑๓,๙๖๐	ตัดโอน
๑๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๓,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๓,๖๐๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๓,๙๒๐	๑๓๔,๐๔๐	ตัดโอน/ว่าง
๑๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๑๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ตัดโอน
๑๑๗	หน่วยตรวจสอบภายใน																						
๑๑๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๓๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๔๔๐	๓๕๕,๕๖๐	๓๕๕,๖๘๐	ว่าง
๑๑๙	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี																						
๑๒๐	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
๑๒๑	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																						
๑๒๒	รวม		๑๑๗	๖๔	๑๙,๗๕๕,๕๘๐	๙๐๗,๒๐๐	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	+	-	-	-	๔,๓๓๗,๖๐๐	๔,๓๓๗,๖๐๐	๔,๓๓๗,๖๐๐	๔,๓๓๗,๖๐๐	๒๔,๒๑๑,๒๐๐	๒๔,๒๑๑,๒๐๐	๒๔,๒๑๑,๒๐๐	๒๔,๒๑๑,๒๐๐	

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๗ ตั้งจ่ายไว้	๘๔,๓๑๑,๐๐๐	บาท	คิด เพิ่ม ๕%	๘๘,๕๒๖,๕๕๐
งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๘ ตั้งจ่ายไว้	๘๘,๕๒๖,๕๕๐	บาท	คิด เพิ่ม ๕%	๙๒,๙๕๒,๘๗๗
งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๙ ตั้งจ่ายไว้	๙๒,๙๕๒,๘๗๗	บาท	คิด เพิ่ม ๕%	๙๗,๖๐๐,๕๒๗

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน
๑	นายธรรมปพน แก้วมุงคน	ป.โท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๒	นายจักรกฤษณ์ พรหมเมืองเก่า	ป.โท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๗๐-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-
สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางดาวไสว บัวจารย์	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-
๔	นายสุริยัน คงแดง	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-
๕	นางสาวสายใจ บุญศรี	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-
๖	นายมานพ พระระพี	ปวช.	๗๐-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๗๐-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๔๐,๔๘๐	-	-
๗	นางพรพรรณ ไชยคน	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-
๘	นายชอบ เอ้าหา	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-
๙	นายประธาน พรหมบ้านเล็ง	ปวช.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ช.ง.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ช.ง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-
๑๐	ว่าง	ป.ก/ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๑๑	ว่าง	ป.ก/ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก/ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวนวลละออ ชัยสงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๗๖๐	-	-
๑๓	นางสาวอนิศา เวียงแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๖๙,๘๐๐	-	-
๑๔	นางสาวพชรอร พลุบุรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๙๓,๓๖๐	-	-
๑๕	นางสาวสุวิพักร ภูป่าอ่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๗๙,๑๖๐	-	-
๑๖	นายธิดาดี วิชาเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๕๘,๘๘๐	-	-
๑๗	นายสมาน สุราช	ปวท.	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(ระดับเพลิง	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(ระดับเพลิง	-	๑๙๕,๖๐๐	-	-
๑๘	นายสุราษฎร์ วิเศษสุนทร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๓,๒๘๐	-	-
๑๙	นายวีระ วัฒนชัยพงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๒,๗๖๐	-	-
๒๐	นายณณสัน บุญครอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๕,๖๘๐	-	-
๒๑	นายสมคิด กวงษ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-
๒๒	นายสมจิตร บุญครอง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๕,๒๔๐	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองคลัง													
๒๘	นางสุชาดา จอดนอก	ป.โท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐		
๒๙	นางสาวอุมากรรัตน์ สัตย์รักษา	-	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-		
๓๐	นางนันทยา บุญพร้อม	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ชก	๓๙๖,๐๐๐	-	-		
๓๑	นางมยุรี มีชอบ	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๓๘๖,๕๖๐	-	-		
๓๒	นางสาวอุมากรรัตน์ สัตย์รักษา	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๘๖,๕๖๐	-	-		
๓๓	นางสาวอุมากรรัตน์ สัตย์รักษา	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก	๒๘๐,๔๔๐	-	-		
๓๔	นางสาวอุมากรรัตน์ สัตย์รักษา	-	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชก	๒๙๗,๙๐๐	-	-		
๓๕	นางสาวอุมากรรัตน์ สัตย์รักษา	-	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชก	๒๙๗,๙๐๐	-	-		
๓๖	นางศิริรัตน์ วัฒนมา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๙,๑๖๐	-	-		
๓๗	นางจิรภา โพธิ์ผล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๙,๑๖๐	-	-		
๓๘	นางสาวอุมากรรัตน์ สัตย์รักษา	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๒๔๐	-	-		
๓๙	นางสาวอุมากรรัตน์ สัตย์รักษา	ป.ตรี	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนตำแหน่ง	
กองช่าง										
๓๙	นายเอกภพ ดารีย์	ป.โท	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕,๐๐๐	-
๔๐	นาง วัง	-	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๘,๒๐๐	-
๔๑	นาง วัง	-	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๔๒	นาง วัง	-	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๔๗,๕๐๐	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๓	นายสุรัชย์ หมื่นมา	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๒๐๑,๖๐๐	-
๔๔	นายวุฒิชัย พานแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๘๔,๕๖๐	-
๔๕	นายพงษ์พันธ์ จันทริโยธา	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	๑๕๐,๓๖๐	-
๔๖	นายทองคำ ศรีอ่อน	ป.ตรี	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๔๗,๑๖๐	-
๔๗	นายสมศักดิ์ แสงจันทร์	อนุปริญญา	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๗๒,๔๔๐	-
๔๘	นายโกศล ทัพธานี	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๗๔,๑๖๐	-
๔๙	นาง วัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๕๐	นาง วัง	-	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-
๕๑	นาง วัง	-	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	๑๘,๐๐๐	-
๕๒	นาง วัง	-	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๕๓	นาง วัง	-	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๔	นางสาวปิยวดี กองการ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยสัสดีवाल	-	-	ผู้ช่วยสัสดีवाल	-	๒๒๙,๔๔๐	-	-	
๕๕	นางสาวศุภักษร สุขใจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๗๒๐	-	-	
๕๖	นายสมชาย ไชยสงค์	ป.ตรี	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๓๓๗,๔๐๐	-	-	
๕๗	ว่าง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๕๘	นายสอน ดอนคำภา	ม.๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์)	-	๑๒๔,๔๔๐	-	-	
๕๙	ว่าง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๐	นางเข็มพร เจริญผล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๗๙,๑๖๐	-	-	
๖๑	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๒	นายอุดม ขาวข้า	ป.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๗๐,๘๘๐	-	-	
๖๓	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นายมนตรี เว็นบาป	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองสวัสดิการสังคม												
๖๔	นางสาวอรวิดี พาน้อย	ป.โท	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐	๖๗/๒๐๐	๖๗/๒๐๐	
๖๕	นายนิธิธร พรหมดี	ป.โท	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	
	-	-	-	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	-	-	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	
๖๖	นางสาวศิริดา ยอดหนองคา	ป.ตรี	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	
๖๗	ว่าง	-	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๖๘	ว่าง	-	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	
๖๙	นางสาวอิศรารัตน์ นมกา	ป.ตรี	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๐	นายศพล พลพวก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๙๑,๒๔๐	-	-	
๗๑	น.ส.รุติรัตน์ พวงสูงเนิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๘๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองการศึกษา													
๗๑	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	-	ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง	
๗๓	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-		
๗๔	-	-	-	-	-	-	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๗๕	นางสาวรัชชิดา โสดา	ป.ตรี	๐๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก	๐๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก	๒๔๕,๒๘๐	-	-		
๗๕	-	-	-	-	-	๐๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๗๖	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๗๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๕๐๐	-	-		
๗๗	-	-	-	-	-	๗๐-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๕๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๗๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.กัลยากร บุทศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๓๖๐	-	-		
๗๙	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๘๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยน ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-		
๘๑	นางสาวยุภาพร สีหนา	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๓	ครู	คศ.๒	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๓	ครู	คศ.๒	๓๘๗,๘๔๐	-	-		
๘๒	นางกรรณิมา ธนาภาพ	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๕	ครู	คศ.๒	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๕	ครู	คศ.๒	๓๗๔,๒๘๐	-	-		
๘๓	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๗	-	-	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๗	-	-	-	-	-		
๘๔	นางรัตติกาล ปราบหลอด	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๖	ครู	คศ.๒	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๖	ครู	คศ.๒	๓๕๑,๔๘๐	-	-		
๘๕	นางรัตนา ทองภู	ป.โท	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๘	ครู	คศ.๒	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๘	ครู	คศ.๒	๓๗๕,๓๖๐	-	-		
๘๖	นางกรรทอง งามแก้ว	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๔	ครู	-	๗๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๓๔	ครู	คศ. ๑	๒๘๔,๔๐๐	-	-		
๘๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสายรุ้ง พิมพ์ลา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๔,๕๖๐	-	-		
๘๘	นางศิริลักษณ์ ชูสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๑,๐๘๐	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มต่างๆ/เงินค่าตอบแทน
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๘๙	นางสาวอมร ปฐพี	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๐	นางสาวลัดดาพรรณ สำเือง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๑	นางพรรณณี ผูกพัน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๒	นายสุริยัน ชินสะอาด	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสูงเบญจ											
๙๓	-	-		ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	-	ผู้อำนวยการโรงเรียน	คศ.๑	๔๑๕,๖๒๐	-	-
๙๔	-	-		ครู	-	-	ครู	-	๑๙๘,๘๔๐	-	-
๙๕	-	-		ครู	-	-	ครู	-	๑๙๘,๘๔๐	-	-
๙๖	-	-		ครู	-	-	ครู	-	๑๙๘,๘๔๐	-	-
๙๗	-	-		ครู	-	-	ครู	-	๑๙๘,๘๔๐	-	-
๙๘	-	-		บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
๙๙	-	-		ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
กองการเจ้าหน้าที่											
๑๐๐	-	-			-	๗๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-
๑๐๑	นางอารีสา ปรีบุญนะ	ป.โท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารและธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-
๑๐๒	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๐-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๑๐๓	นางสาวชลลดา ตามเมือง	ป.ตรี	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๗๐-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑๙๕,๒๘๐	-	-
๑๐๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๐๕	นางนันทน์ ไชยสงค์	ป.ตรี	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๙๗,๔๐๐	-	-
๑๐๖	นายพิสิฐชัย ชัยคำภา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-
๑๐๗	หน่วยตรวจสอบภายใน										
๑๐๘	ว่าง	-	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-

จัดตั้งส่วนราชการ

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้ประโยชน์เน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลโนนสูงเปลี่ยรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ผสมผสานกับ ไม่ว่าจะมาติดต่อ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความครีเอทีฟและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

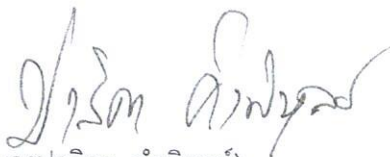
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ด้วยเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูมีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ , ๑๗ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗


(นางปาลิดา คำพิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงเปลือย