



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสูง

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ข้อ ๒๕๓, ๒๕๔ และ ๒๕๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโนนสูง จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลโนนสูง เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายคณิต โยมศรีเคน )

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสูง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล

ด้วยมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล จากเดิมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ข้อ ๒๕๓ ,๒๕๔ และ ๒๕๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโนนสูง จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร รายละเอียดดังนี้

การกำหนดโครงสร้าง เทศบาลตำบลโนนสูง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑.สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์และการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul>	<p><b>๑.สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์และการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

- งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานผลประโยชน์</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานผลประโยชน์</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้</li> </ul>
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>
<b>๔. กองการศึกษา</b>	<b>๔. กองการศึกษา</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul>
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul>	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul>


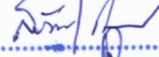

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายคณิต โยมศรีเคน)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

พิมพ์.....	
ทาน.....	
ตรวจ.....	

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลโนนสูง

อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการ จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูง มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสูงให้เหมาะสม

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูงมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้เกิดการบริหารเทศบาลตำบลโนนสูงให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสูง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสูง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนสูง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนสูง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโนนสูง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (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 มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลโนสูงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

##### ๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

###### ๔.๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ๔.๑.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๔.๑.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๔.๑.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

###### ๔.๒.๑ ด้านสังคม

- ๔.๒.๑.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒.๑.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๒.๑.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกละเลยทอดทิ้ง

- ๔.๒.๑.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๔.๒.๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

###### ๔.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๓.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- ๔.๓.๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๓.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

###### ๔.๔.๑ ด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๔.๑.๑ ปัญหาอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๔.๑.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๑.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๑.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

###### ๔.๕.๑ ด้านสาธารณสุข

- ๔.๕.๑.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๑.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๕.๑.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๑.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของประชาชน

###### ๔.๖.๑ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๖.๑.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว
- ๔.๖.๑.๒ คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๖.๑.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่
- ๔.๖.๑.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๔.๖.๑.๕ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

#### ๔.๗.๑ ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๗.๑.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๔.๗.๑.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ของเทศบาล
- ๔.๗.๑.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๔.๗.๑.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

#### ๔.๒ ความต้องการในการแก้ปัญหา

##### ๔.๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๑.๑ สนับสนุนเงินทุนในการดำเนินการกลุ่มอาชีพ
- ๔.๑.๑.๒ อบรม วิชาชีพ แก่ผู้ว่างงาน
- ๔.๑.๑.๓ เพิ่มความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๔.๑.๑.๔ ส่งเสริมการดำเนินการเกษตรพอเพียง

##### ๔.๒.๑ ด้านสังคม

- ๔.๒.๑.๑ รักษาและป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒.๑.๒ ส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและ

การศึกษานอกระบบ

- ๔.๒.๑.๓ ส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้วยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง
- ๔.๒.๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์การต้านยาเสพติดทุกรูปแบบ
- ๔.๒.๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

##### ๔.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๓.๑.๑ ก่อสร้างระบบคลองระบายน้ำให้ได้มาตรฐานและทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๔.๓.๑.๒ ก่อสร้างถนน ค.ส.ล. ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอทุกพื้นที่
- ๔.๓.๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในชุมชน
- ๔.๓.๑.๔ ปรับปรุงคลองทางน้ำไหลเดิม
- ๔.๓.๑.๕ ขยายถนน ค.ส.ล. หรือวางระบายน้ำ เพื่อเพิ่มผิวจราจรให้กว้างขึ้น
- ๔.๓.๑.๖ สวนสาธารณะในเขตเทศบาล

##### ๔.๔.๑ ด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๔.๑.๑ จัดหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๔.๑.๒ ขยายเขตระบบน้ำประปาที่ใช้ในเขตเทศบาลให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้เพียงพอต่อ

ความต้องการของประชาชน

- ๔.๔.๑.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำในเขตเทศบาล
- ๔.๔.๑.๔ จัดหาภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

##### ๔.๕.๑ ด้านสาธารณสุข

- ๔.๕.๑.๑ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยให้ทั่วถึง
- ๔.๕.๑.๒ ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๕.๑.๓ ปรับปรุงให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๑.๔ ป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และ

สุขอนามัยของประชาชน

##### ๔.๖.๑ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๖.๑.๑ มีการบำบัดน้ำเสีย จัดทำระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๔.๖.๑.๒ มีการลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำได้สะดวก

๔.๖.๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับในที่ว่าง ที่ทางหลวงที่สาธารณะ สถานที่ราชการ บังคับใช้เทศบัญญัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๔.๖.๑.๔ ออกเทศบัญญัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์ร่วมกัน

๔.๖.๑.๕ วางระบบกำจัดขยะและสถานที่กำจัดขยะให้ได้มาตรฐาน

#### ๔.๗.๑ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๗.๑.๑ จัดให้มีประชาคม หรือ เวทีชาวบ้าน เพื่อเป็นที่พบปะ ประชุมหรือปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๔.๗.๑.๒ จัดให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล เพื่อชุมชนจะได้รับรู้ข่าวสารของเทศบาล และดำเนินการตามนโยบายของคณะผู้บริหาร

๔.๗.๑.๓ ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล

๔.๗.๑.๔ ปรับปรุงและขยายการบริการด้านสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย

๔.๗.๑.๕ ปรับปรุงประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การสาธารณสุขปศุสัตว์

(๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

(๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๙) ให้ราษฎร ได้รับการศึกษาอบรม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

(๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่  
คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือ  
จากสหการ

(๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๖) เทศพาณิชย์

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือ  
ส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจะดำเนินการ**

**๖.๑ ภารกิจหลัก**

๖.๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๖.๑.๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๖.๑.๓ การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ

๖.๑.๔ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๖.๑.๕ การสาธารณสุขการ

- ๖.๑.๖ ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- ๖.๑.๗ การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๑.๘ ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖.๑.๙ การจัดการศึกษา
- ๖.๑.๑๐ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๖.๑.๑๑ การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- ๖.๑.๑๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๖.๑.๑๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๖.๑.๑๔ ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา
- ๖.๑.๑๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๖.๑.๑๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๑.๑๗ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖.๑.๑๘ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๖.๑.๑๙ การสาธารณสุข อนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๖.๑.๒๐ การจัดให้มีและควบคุมฌาปนสถาน
- ๖.๑.๒๑ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๖.๑.๒๒ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๖.๑.๒๓ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ

สาธารณสุขสถานอื่น ๆ

- ๖.๑.๒๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ๖.๑.๒๕ การผังเมือง
- ๖.๑.๒๖ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๖.๑.๒๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๖.๑.๒๘ การควบคุมอาคาร
- ๖.๑.๒๙ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๓๐ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สิน

- ๖.๑.๓๑ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๖.๑.๓๒ ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๖.๑.๓๓ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๖.๑.๓๔ หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

## ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- ๖.๒.๒ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๖.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๖.๒.๔ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๖.๒.๕ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖.๒.๖ เทศพาณิชย์
- ๖.๒.๗ หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา
- (๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ส่วนราชการตาม (๑) ให้มีฐานะเป็นกอง

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา เนื่องจาก เทศบาลตำบลโนนสูง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมมาก และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ สำนักปลัดฯ มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการสภาเทศบาล งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานบุคลากร

๘.๒ กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๘.๓ กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขปโภค

๘.๔ กองการศึกษา มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมงานส่งเสริมเด็กและเยาวชน และงานการศึกษาปฐมวัย

๘.๕ กองสวัสดิการสังคม มีภารกิจด้านส่งเสริมภารกิจสังคมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและงานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้าง เทศบาลตำบลโนนสูง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานแผนและงบประมาณ</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์และการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li><li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li><li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li></ul>	<p><b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานแผนและงบประมาณ</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์และการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li><li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li><li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li></ul>
<p><b>๒.ฝ่ายคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานแผนที่ภาษี</li><li>- งานผลประโยชน์</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานเร่งรัดรายได้</li><li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li></ul>	<p><b>๒.ฝ่ายคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานแผนที่ภาษี</li><li>- งานผลประโยชน์</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานเร่งรัดรายได้</li><li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li></ul>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๓.ฝ่ายช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานวิศวกรรม</li><li>- งานสถาปัตยกรรม</li><li>- งานผังเมือง</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li><li>- งานสวนสาธารณะ</li></ul>	<p><b>๓.ฝ่ายช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานวิศวกรรม</li><li>- งานสถาปัตยกรรม</li><li>- งานผังเมือง</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li><li>- งานสวนสาธารณะ</li></ul>
<p><b>๔.กองการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li></ul>	<p><b>๔.กองการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li></ul>
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li></ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li></ul>

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโนนสูง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสูงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดทต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
ปลัดทต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดทต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คณงานประจำถยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม สำนักปลัดฯ</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม กองคลัง</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยกกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม กองช่าง</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม กองการศึกษา</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานทั้งสิ้น</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโนนสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้าง ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลโนนสูง**

เพื่อให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เทศบาลตำบลโนนสูงทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๖๑				๒๕๖๒				๒๕๖๓			
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	การปฐมนิเทศ	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓
การฝึกอบรม เช่น อบรมคอมพิวเตอร์		๑		๑		๑		๑		๑	๑	
การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑			๑						
จัดกิจกรรม ๕ ส	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
การประชุม ประจำเดือน	๑	๑	๑	๑		๑						๑

**\*\*หมายเหตุ\*\*** รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ภาคผนวก



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของเทศบาลตำบลโนนสูง  
ด้วย เทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

องค์ประกอบ และตัวแปร	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ด้านโครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน</li> <li>- การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเทศบาล.ครบถ้วน</li> <li>- มีการประสานงานส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิด</li> <li>- มีการวางแผนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน</li> <li>- มีการกำกับดูแลการปฏิบัติทุกภารกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวมของ เทศบาล</li> <li>- ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ</li> <li>- บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่</li> <li>- การประสานงานทำได้ล่าช้า</li> <li>- รูปแบบโครงสร้างถูกกำหนดจากเบื้องบน เหมือนกันทุก ๆ อปท</li> </ul>
๒. ด้านการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินงานของ เทศบาลได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล อย่างรวดเร็ว</li> <li>- ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง</li> <li>- แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน</li> <li>- กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการ และการปฏิบัติงานของพนักงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน</li> <li>- มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานของ เทศบาลเป็นจำนวนมากบางเรื่องมีซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ</li> <li>- ระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทมาล่าช้า</li> </ul>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

องค์ประกอบ และตัวแปร	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๓. บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่</li> <li>- พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง</li> <li>- พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างตามโครงสร้าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ</li> <li>- พนักงานจ้างของ เทศบาลไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน</li> <li>- พนักงานบรรจุใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่</li> </ul>
๔. งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการใช้งบประมาณ</li> <li>- สามารถจัดเก็บรายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดหางบประมาณด้านการลงทุนในโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ</li> </ul>
๕. การจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ</li> <li>- ใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา</li> <li>- มีเครื่องมือทันสมัย มีข้อมูลทันสมัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการได้รับการร่วมมือที่แท้จริง จากภาคประชาชน ส่วนใหญ่เป็นการจัดตั้ง โดยเฉพาะประชากรแฝง</li> <li>- ด้านการจัดหาพัสดุไม่เพียงพอ อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาพัสดุอย่างได้</li> </ul>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

องค์ประกอบ และตัวแปร	จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๖. เครื่องมือ เครื่องใช้ และการจัดการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในสำนักงาน</li> <li>- การจัดหาพัสดุเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตรงตามระเบียบพัสดุและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและบริหารพัสดุเป็นไปด้วยความโปร่งใส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการพัฒนาพนักงานในเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้</li> <li>- ขาดการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา</li> <li>- เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ</li> <li>- ไม่มีเจ้าหน้าที่พัสดุที่รับผิดชอบงานด้านการจัดหาพัสดุโดยตรงของแต่ละส่วนราชการ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดหาพัสดุไม่เพียงพอ อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดหาพัสดุอย่างได้</li> </ul>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

องค์ประกอบ และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
<p>๑. ด้านสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีประชากรแฝงจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี</li> <li>- การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย</li> <li>- การกิจการประกอบอาชีพมีมาก ไม่มีเวลาสันทนาการ</li> <li>- การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขโรค</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์</li> <li>- มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง</li> <li>- อยู่ใกล้ศาสนสถานที่สำคัญ</li> <li>- มีระบบการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่</li> <li>- การขยายตัวของเขตเมืองเข้ามาในพื้นที่ทำให้การพัฒนาตำบลเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับสังคมเมือง</li> <li>- การคมนาคมมีความสะดวก เนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทาง เชื่อมโยงพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>- พื้นที่ติดเมืองพญาซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวระดับประเทศ ทำให้ความเจริญเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง</li> </ul>
<p>๒. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้ข่ายการสื่อสารหนาแน่น</li> <li>- ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยง</li> <li>- ติดต่อประสานงานได้รวดเร็ว</li> <li>- ใกล้มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเทศบาลตำบลท่าขอนยาง มีโอกาสพัฒนาได้ควบคู่ และอาจมีโอกาสยุบรวมเป็นเมืองพิเศษ</li> </ul>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

องค์ประกอบ และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
<p>๓. ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ</li> <li>- การแปรรูปผลผลิตมีน้อย</li> <li>- การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษา และฝึกอาชีพ</li> </ul> <p>๔. ด้านการเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนแจ้งจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมือง</li> <li>- ระดับทางการเมืองประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร</li> <li>- ขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติ ในการถ่ายโอนภารกิจให้กับ เทศบาล และ เทศบาลเองก็ไม่สนใจใน</li> <li>- การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</li> <li>- มีการลงทุนมาก</li> <li>- มีการจ้างงานมาก</li> <li>- มีการพัฒนาที่ดินมาก</li> <li>- มีศูนย์ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและภาษาให้บริการ</li> <li>- อยู่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวมาก</li> <li>- อยู่ใกล้แหล่งอุตสาหกรรมหลากหลาย</li> <li>- การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น</li> <li>- ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง</li> <li>- ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่</li> <li>- ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง</li> <li>- การประชาสัมพันธ์ข่าวสารทำได้รวดเร็วมากขึ้น</li> <li>- รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระ ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ</li> </ul>	

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

องค์ประกอบ และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
<p>๔. ด้านการเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับ ภารกิจการถ่ายโอนให้ เทศบาลทราบอย่างชัดเจน</li> <li>- ถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณดำเนินการไม่มี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับ ภารกิจการถ่ายโอนให้ เทศบาลทราบอย่างชัดเจน</li> <li>- ถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณดำเนินการไม่มี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่น ในการบริหารจัดการ</li> <li>- เทศบาลสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชน ในท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการ</li> <li>- แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และอำนาจหน้าที่ให้แก่ท้องถิ่น</li> <li>- กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเรื่อง สิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น</li> </ul>

๙. ภาระค่าใช้จ่ายพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลโนนสูง

ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในชั้นระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	1	-	548,040	134,400	1	1	1	+๑	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเต็ม
2	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	1	1	455,520	48,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	516,960	531,120	546,600	37,960
3	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>																			
4	หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	411,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	467,220	480,840	494,460	ว่างเต็ม
5	นักวิเคราะห์ ๑	ปก.	1	1	282,600		1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	23,550
6	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	+๑	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
7	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	305,640		1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470
8	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	271,440		1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	22,620
9	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	342,720		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	198,840		1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	16,570
11	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	1	1	153,240		1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	159,240	165,600	172,200	12,730
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	154,920		1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,160	167,640	174,360	12,910
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
14	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	112,560	117,360	122,280	9,400
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
15	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	-	108,000		1	1	1	+๑	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
16	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
17	คนงานประจํารถขยะ		3	3	324,000		3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	9,000
18	คนงานทั่วไป		2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
<b>กองกิจการสภา (๑๒)</b>																			
<b>กองแผนและงบประมาณ (๑๓)</b>																			
<b>รวม</b>																			
			21	18	4,911,120	266,400	21	21	21	+๔	-	-	258,780	153,660	157,140	5,328,300	5,481,960	5,639,100	

ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>																		
19	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	305,640		1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	285,840		1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	297,000	308,040	23,820
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	+๑	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															0			
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	156,360		1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	163,440	163,800	171,480	14,670
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	134,400		1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	140,520	140,760	147,360	12,610
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	133,080		1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	138,960	139,200	145,560	12,250
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	117,360		1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	122,760	122,880	128,640	11,020
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>															0			
27	คนงานทั่วไป		3	3	324,000		3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	๙,๐๐๐
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>															0			
28	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	411,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	467,220	480,840	494,460	ว่างเต็ม
29	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	185,160		1	1	1	-	-	-	9,120	8,760	9,240	194,280	203,040	212,280	15,430
30	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	256,320		1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	9,120	264,600	264,840	273,960	21,360
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															0			
31	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	131,760		1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	137,640	137,880	144,240	12,130
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>															0			
32	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
33	พนักงานขับรถขนขยะ(กระเช้า)		1	-	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
34	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
35	คนงานทั่วไป		4	4	432,000		4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	9,000
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>																		
	<b>กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)</b>																		
	<b>รวม</b>		<b>22</b>	<b>20</b>	<b>3,898,140</b>		<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>109,904</b>	<b>108,660</b>	<b>111,540</b>	<b>4,089,480</b>	<b>4,148,580</b>	<b>4,260,120</b>	

ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>																		
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	อ.ต.	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
37	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	389,400		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	402,840	415,920	32,450
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
38	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสูง</b>																		
39	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	ผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
41	ผู้ดูแลเด็ก (หักชะ)		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสร้างมิ่ง</b>																		
43	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	งบท้องถิ่น
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนสว่าง</b>																		
45	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
46	ผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
47	ผู้ดูแลเด็ก (หักชะ)		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>กองการประปา (๑๙)</b>																		
	<b>กองช่างสุขาภิบาล (๑๐)</b>																		
	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																		
48	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	อ.ต.	1	1	369,480		1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
49	นักพัฒนาชุมชน	ปจ./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	+๑	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
50	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	1	1	155,640		1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	12,970
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	134,400		1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,280	139,200	144,240	149,520	9,990
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
52	คนงานทั่วไป		2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
	<b>รวม(๔)</b>		<b>62</b>	<b>56</b>	<b>11,290,740</b>		<b>62</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>431,324</b>	<b>325,800</b>	<b>332,280</b>	<b>12,003,900</b>	<b>12,266,820</b>	<b>12,599,100</b>	
	<b>ประโยชน์ตอบแทนอื่น(๖) (จ่ายจริงปี ๖๓)</b>															1,800,585	1,840,023	1,889,865	
	<b>รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น</b>															13,804,485	14,106,843	14,488,965	
	<b>รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐(๗)</b>															28.91	28.13	27.52	

รายจ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๔๕,๔๗๙,๓๔๐ บาท

ปี ๒๕๖๔	<u>13,804,485</u> 47,753,307	X ๑๐๐	=	๒๘.๙๑
ปี ๒๕๖๕	<u>14,106,843</u> 50,140,972	X ๑๐๐	=	๒๘.๑๓
ปี ๒๕๖๖	<u>14,488,965</u> 52,648,021	X ๑๐๐	=	๒๗.๕๒

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง)

เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-อัตรารว่าง-	-	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	ว่างเดิม ๖๘๒,๔๔๐
๒	น.ส.ประครอง สาระฆัง	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๐๓,๕๒๐
๓	นายสุภัทร เพิ่มสิน	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>												
๔	-อัตรารว่าง-	-	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๕	นางสาวพิศพร ภูครองตา	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๖	-อัตรารว่าง-	-	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๗	น.ส. วันวิสาข์ สุขชาติ	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๘	นายทอง นิลปะนันท์	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๙	นางจันทร์เพ็ญ ภูมานี	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๑๐	น.ส.ธีรภานต์ แสงพระจันทร์	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๑๑	นายวิชิต ภูใบบัว	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๒	นายประณต พละมาตย์	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๔,๔๐๐	-	-	-
๑๓	น.ส.ยศวดี ศิริรักษา	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	-
๑๔	นายเกียรติกร วงศ์ไก่อ	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๕	-อัตรารว่าง-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นายมงคล ภูพันนา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายบุญญู เหมกุล	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายมนู สีหาเทพ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสมพร นนทะภา	ปวส.	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางปานฤดี ทาระไกร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.วราพร พลซึกชัย	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองกิจการสภา (๐๒)													
กองแผนและงบประมาณ (๐๓)													
กองคลัง (๐๔)													
๒๒	นางเดือนฉาย ภูจำปา	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐	
๒๓	น.ส.เอมอร ภูกาสอน	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินฯ	ปก.	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินฯ	ปก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๒๔	นายชัชวาลย์ นามบ้านเหล่า	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐	
๒๕	-อัตรารว่าง-	-	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๖	นางละอองแก้ว เสนภูงา	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๖,๓๖๐				
๒๗	น.ส.ศศิธร ศิริรักษา	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๓,๐๘๐				
๒๘	น.ส.ปวรา อุ่นทะยา	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๔,๔๐๐				
๒๙	น.ส.อัจฉรา นนทวงศ์	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑๗,๓๖๐				
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๐	นายประวิทย์ ศรีคงเพชร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	น.ส.สุนันทา ศรีแก้ว	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นางวิไลลักษณ์ ยาสา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง (๐๕)													
๓๓	-อัตรารว่าง-	-	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐	
๓๔	นายวัฒน์ ภูเงินขำ	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ.	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ.	๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๒๐	
๓๕	น.ส.ประวีณา นาทันเลิศ	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๖	นายเศรษฐศักดิ์ ภูเต้าทอง	ปวส.	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๑,๗๖๐				
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๗	นายวิทยา สุระภา	ปริญญาตรี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นายกิตติพันธ์ บุโคตร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	นายสุพจน์ นิตยาชิต	ปวส.	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	นายอาพันธ์ชนก ศรีสถิตย์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	นายฉัตรชัย บุราณเดช	ม.๖	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	นายรณไชย ภูกองไชย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นายกันทรการ กุลศรี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>											
	<b>กองวิชาการและแผนงาน (๑๗)</b>											
	<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>											
๔๔	นางกุลลาภ ภู่อ่าง	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๔๕	น.ส.นิตยา สีเอี่ยม	ปริญญาโท	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๔๖	นางล้าออน สระทาง	ปริญญาตรี	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	คศ.๑	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๔	ครู	คศ.๑				กรมจัดสรร
๔๗	น.ส.สุภาณี สร้อยคำ	ปริญญาโท	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓	ครู	คศ.๒	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓	ครู	คศ.๒				กรมจัดสรร
๔๘	นางนุชจิรา ไตสุวรรณ	ปริญญาตรี	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๕	ครู	คศ.๑	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๕	ครู	คศ.๑				กรมจัดสรร
๔๙	น.ส.พรนภา พรพนม	ปริญญาโท	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๖	ครู	คศ.๒	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๖	ครู	คศ.๓				กรมจัดสรร
๕๐	น.ส.สุวคนธ์ แสงจันทร์	ปริญญาตรี	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๗	ครู	คศ.๑	๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๗	ครู	คศ.๑				กรมจัดสรร
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๕๑	นางเพชรรินทร์ บุญหล้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๒	นางรัชณี สอนไตรแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	กรมจัดสรร
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๕๓	น.ส.ขวัญสุดา จันทะชัย	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางงานจิตร รักชาชนม์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๕๕	น.ส.อภิสนันต์ เดชยศดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๕๖	น.ส.สิรินาฏ ไชยสีหา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองประปา (๑๙)</b>											
	<b>กองช่างสุขาภิบาล (๑๐)</b>											
	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>											
๕๗	นางสุจิตรา สาระฆัง	ปริญญาตรี	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๕๘	-อัตรารว่าง-	-	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๕๙	นายธนวัฒน์ ภูกองไชย	ปวช.	๐๓-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๐๓-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๖๐	น.ส.ศศิธร พลเพ็ง		-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๔,๔๐๐			๑๓๔,๔๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๖๑	นางปภาดา พละมาตย์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๖๒	น.ส.อรอุมา ภูชมศรี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

(ลงชื่อ)

(นางสาวประครอง สาระฆัง)  
ปลัดเทศบาลตำบลโนนสูง

(ลงชื่อ)

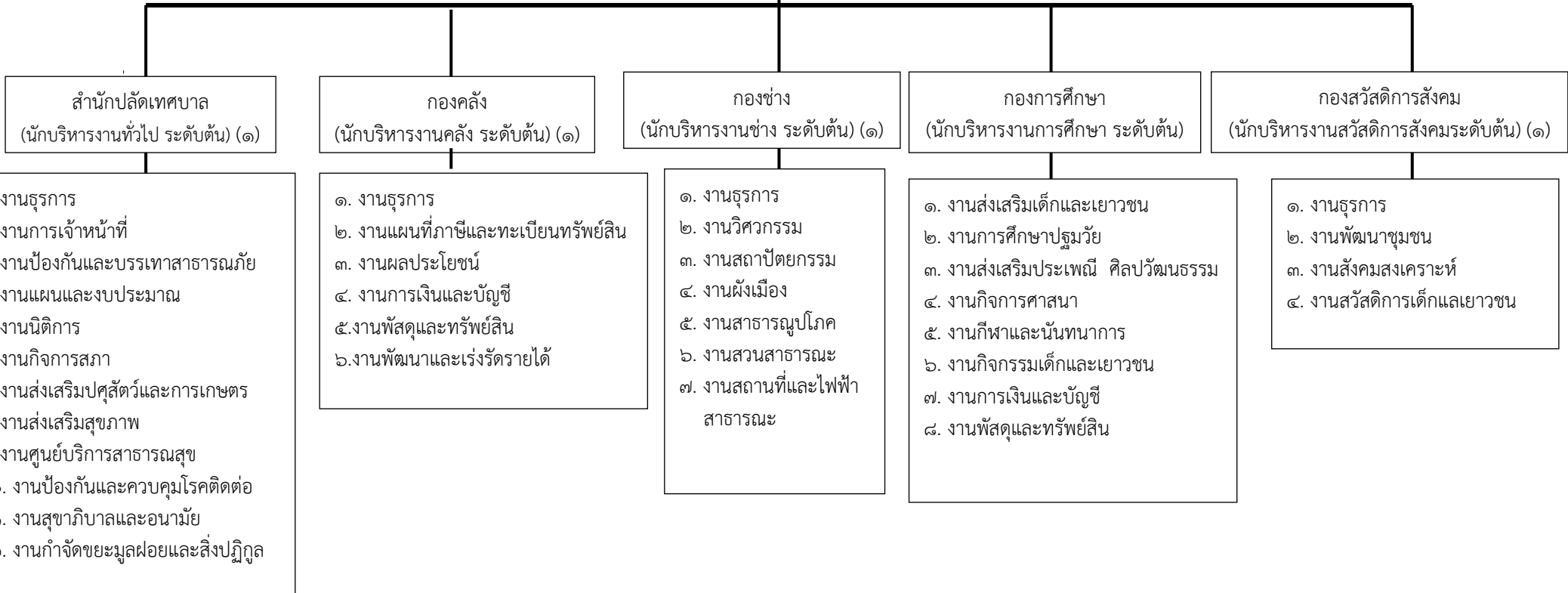
(นายคณิต โยมศรีเคน)  
นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

# โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโนนสูง

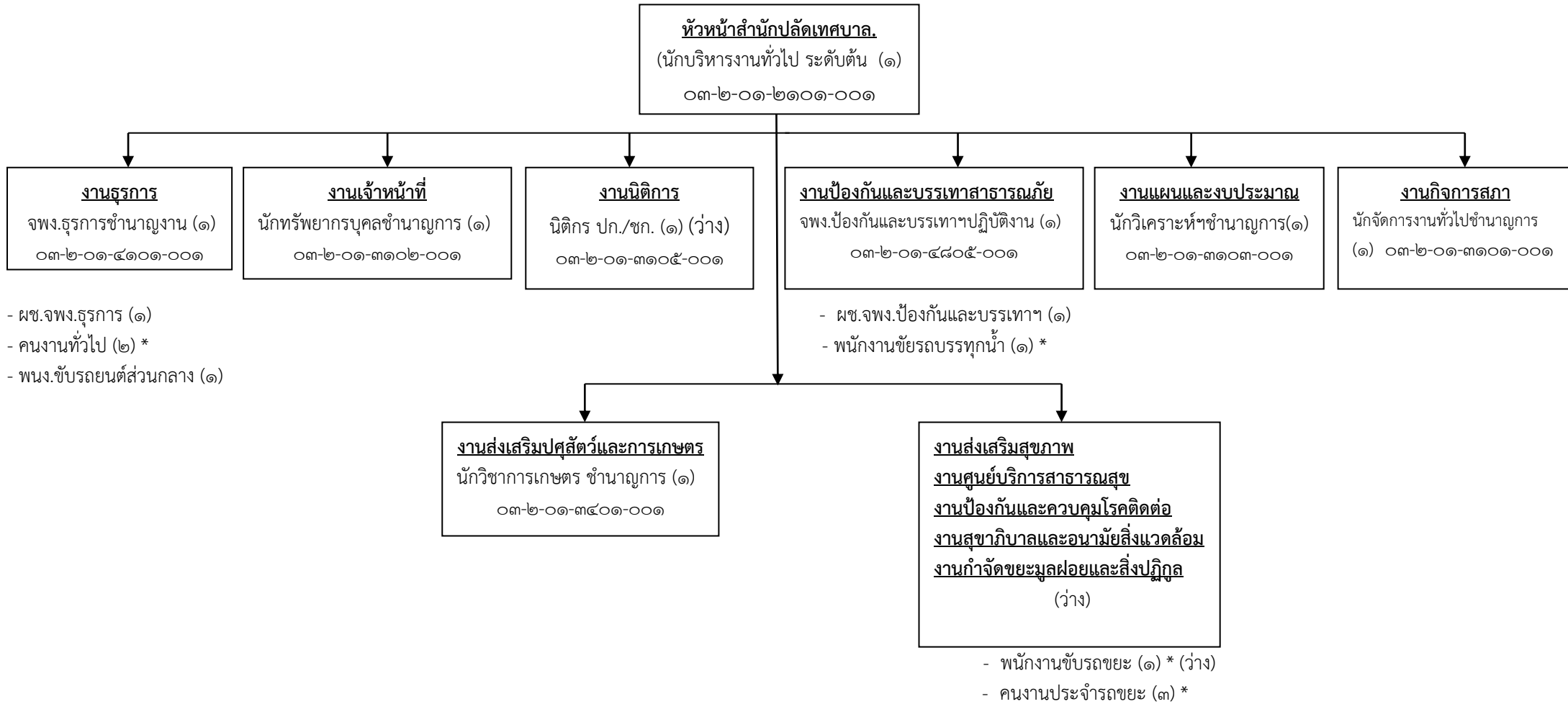
ปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

ปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

รองปลัด  
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (๑)

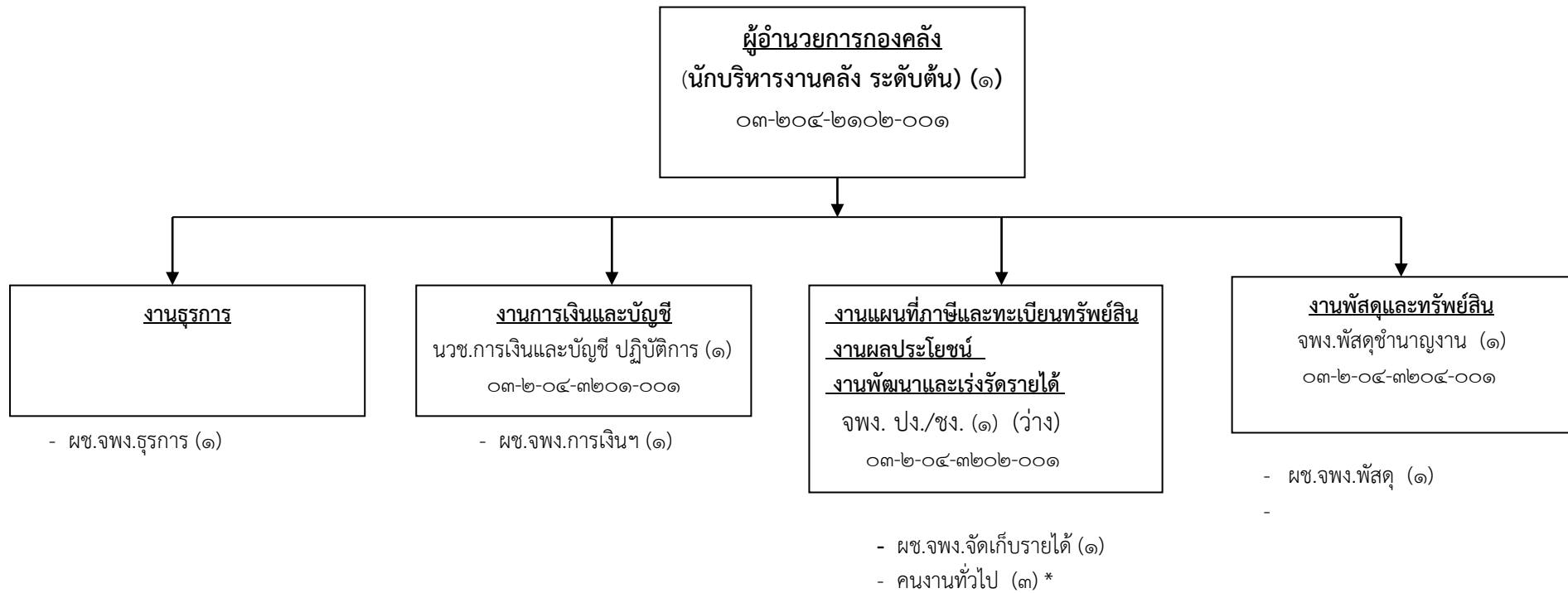


# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	-	๑	๑	-	-	๓	๗	๑๘

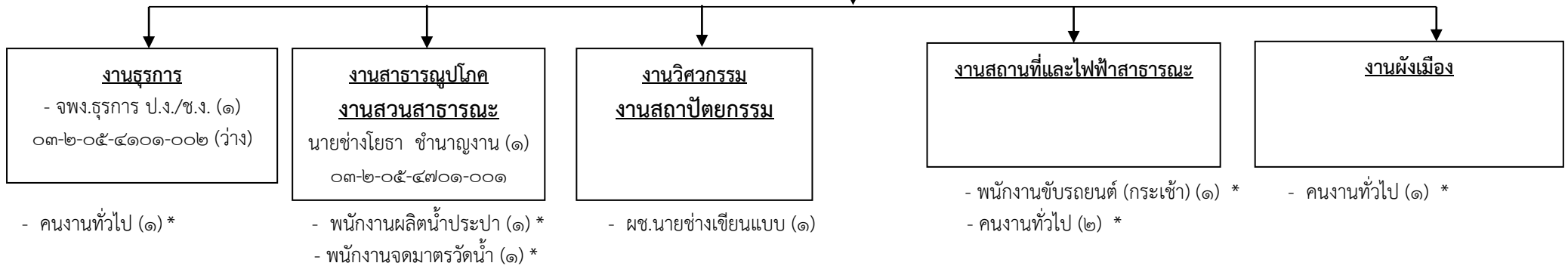
## โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๔	๓	๑๑

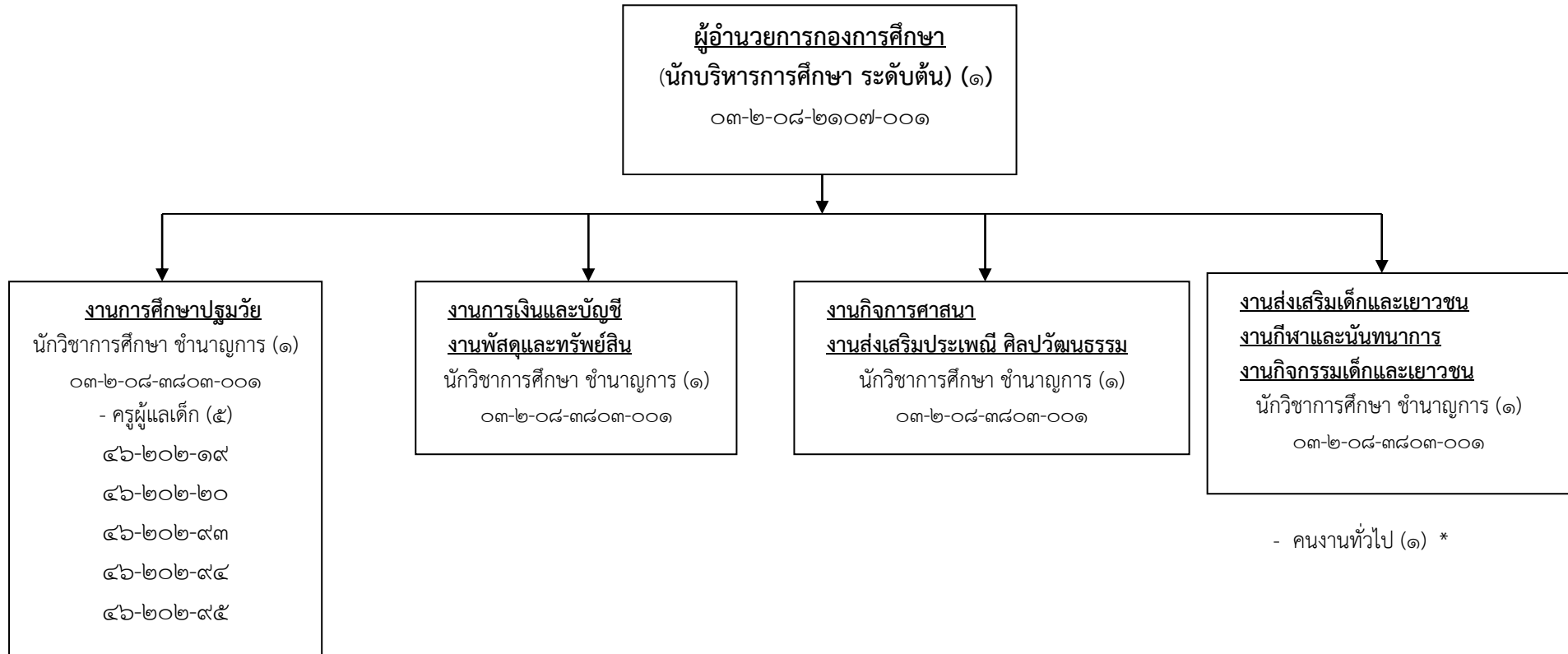
## โครงสร้างกองช่าง

**ผู้อำนวยการกองช่าง**  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)  
๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ (ว่าง)



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

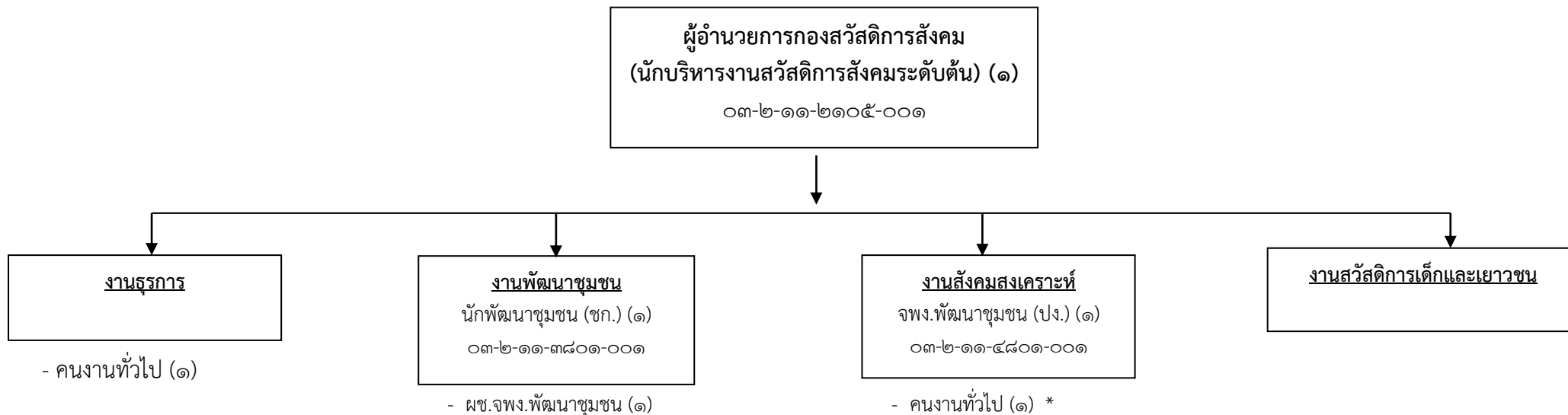
# โครงสร้างกองการศึกษา



- ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๓) \*

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๒	๔	๑๓

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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





ตารางเปรียบเทียบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง  
ระหว่างเทศบาลตำบลโนนสูงกับเทศบาลตำบลอิตื้อ  
อำเภอตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

เทศบาล	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
เทศบาลตำบลโนนสูง	๒๘	-	๓๔
เทศบาลตำบลอิตื้อ	๓๕	๑	๔๐