



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๒

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู



งานกาารเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลโนนสะอาด



ประกาศเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๒)

ตามที่เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖๒ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ได้มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้ใช้แผนอัตรากำลังฉบับดังกล่าวได้

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๒) สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลัง และพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาดให้ดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ พัฒนาเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๒) ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอุดมศักดิ์ นาคุดม)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนประกาศหลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตามโครงสร้างองค์กรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีงานนิติการที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาล และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานด้านกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้น และมีผู้รับผิดชอบงานเพียง ๑ คน ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายทั้งที่เป็นกฎหมายเดิมและกฎหมายใหม่ มีความยุ่งยากซับซ้อน ในด้านเนื้อหาตามสภาพการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนไป การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ถึงสิทธิของประชาชนตามการเปลี่ยนแปลงของรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนิติกรจะต้องศึกษากฎหมายให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจ สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รัดกุม เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเกิดความเป็นธรรมต่อประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งต้องมีทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญ ตลอดจนมีผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ได้สัดส่วนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านกฎหมายของเทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทางราชการ เทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร จำนวน ๑ อัตรา

และตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้รองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ ๓-๕ ขวบ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กในวัย ๓-๕ ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับประถมศึกษา ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดม ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีเด็กนักเรียนจำนวน ๔๐ คน และมีพนักงานครูจำนวน ๒ ราย เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดมเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบแล้วไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลกรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดอัตรากำลังด้านบุคคลในการที่จะเข้ามาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโนนสะอาด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาดสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาล ตำบลโนนสะอาดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรง ตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากบางงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process)ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในการนิของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power

Planning Framework) นี่จะเป็นนี่จะเป็นทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภาระที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลโนนสะอาดระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑.๑ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ในเขตเทศบาลตำบลโนนสะอาดมีสถาบันทางศาสนา มีทั้งหมด ๑๘ วัด

๑.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่	ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีบุญผะเหวด	ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีทำบุญกลางบ้าน	ประมาณเดือน พฤษภาคม
- ประเพณีวันสงกรานต์	ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีลอยกระทง	ประมาณเดือน พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา	ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม
- ประเพณีบุญกฐิน	ประมาณเดือน ตุลาคม

๑.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขต เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๙ % พูดภาษาอีสาน

๑.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขต เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื้อที่ทอจากต้นกก ผ้าที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม เครื่องจักสานที่ทำจากไม้ไผ่

๒. ทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

สภาพแวดล้อมทั่วไปมีภูเขาล้อมรอบ ป่าไม้อุดมสมบูรณ์

๓. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เศรษฐกิจพอเพียง การเมืองโปร่งใส น้ำไหล ไฟสว่าง ถนนทางสะดวก”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑) การจัดทำแผนแม่บทชุมชนการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ

๒) พัฒนาการส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชน

- ๓) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์การบรรจุภัณฑ์ และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- ๖) สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่น ๆ
- ๗) การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๘) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๙) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๑๐) การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

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

๔. เป้าประสงค์

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

๕. ตัวชี้วัด

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

๖. ค่าเป้าหมาย

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

๗. กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนabethาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิต และการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริม สุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับ ความ จำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายใน องค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความ พร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มี ความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๘. จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) เป็นการดำเนินการภายใต้สถานการณ์และ ความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในจังหวัดและภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมือง ในระดับประเทศ ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่าง รวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการตำบล จึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็ง และศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญ กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาทางการศึกษา เศรษฐกิจภายในตำบล เพื่อ เป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร ขณะเดียวกันจำเป็นต้อง ปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจในระดับจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ การเตรียมความพร้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของตำบล

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานของ องค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

โดยยังคงยึดหลักการ “ตำบลแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรมนำคุณภาพชีวิตที่ดี ในวิถีเศรษฐกิจ พอเพียง สืบเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน” โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวและสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะ เป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้คนตำบลโนนสะอาด ทุกภาคส่วนต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกตำบลอย่างรอบคอบ และวางจุดยืนในการพัฒนาระยะยาว และควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์ การพัฒนาในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่ควรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษา สมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร พัฒนาการท่องเที่ยว การส่งเสริมการค้าแร่แก้ไข ปัญหาการขาดแคลนน้ำจากภาวะฝนแล้ง

กรอบแนวคิดการพัฒนาตำบลโนนสะอาด จึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของตำบล โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง และคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดเป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคต ดังนี้

● ส่งเสริมการเรียนรู้

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

เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม สิ่งแวดล้อม สื่อเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันภัยให้ตนเอง ให้เรียนรู้อย่างรอบคอบระมัดระวัง ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนและเพิ่มทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงาน เรียนรู้ความหลากหลายและความแตกต่างของสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย และเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

● ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน

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

การส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพ ให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งภายในตำบลโนนสะอาดทุกหมู่บ้านได้มีกลุ่มอาชีพที่มีการจดทะเบียน เพื่อที่จะให้รัฐสามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือได้

การส่งเสริมการพัฒนาคน ตั้งแต่เกิดจนตาย ในทุกเพศทุกวัย การส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ และปัญญา ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการจากเทศบาลตำบลโนนสะอาด และภาครัฐอย่างทันทั่วถึงและทั่วถึงเป็นธรรม ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมของไทยและท้องถิ่นปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นไทยให้กับคนรุ่นใหม่

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคมนาคมที่สะดวกต่อการเดินทางและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน ทบพนทบพาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ ยกกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมสากล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งต้องมีการควบคุมมาตรฐานการดูแลรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เตรียมรับมือผลกระทบจากปัญหาสังคมและปัญหาด้านสาธารณสุขที่อาจจะเกิดจากการเคลื่อนย้าย แรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ การเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การค้ามนุษย์ จะต้องจัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็กกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง การจัดการด้านการศึกษา เน้นการพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน

● น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเทศไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในภาคีการพัฒนากระจายไปทุกภาคส่วน การใช้หลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารและกระแสการบริหารงานตามหลัก

ธรรมาภิบาลเน้นการนำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของครัวเรือน ขณะที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน การพึ่งตนเอง พัฒนานวัตกรรมและคุณภาพชีวิตผ่านกระบวนการจัดทำแผนชุมชน สร้างแผนชุมชนที่มีคุณภาพเป็นชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักและเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างกระแสการประชาสัมพันธ์ในสื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจหลักความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไข มีความรู้ การมีคุณธรรม และความมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตลอดจนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องในด้านการท่องเที่ยว การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาคประชาชน ส่วนราชการ/องค์กรภาครัฐ หน่วยงานเอกชน กลุ่มองค์กรต่างๆ จึงกำหนด จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด คือ “ตำบลแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรมนำคุณภาพชีวิตที่ดี ในวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ลือเลื่องโครงสร้างพื้นฐาน” โดยเน้นการพัฒนาเพื่อ

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๙. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๕. การกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ผลการพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสะอาดในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคด้านแหล่งน้ำได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณประกอบกับต้องรับผิดชอบพื้นที่ครอบคลุมทั้งเทศบาล จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปเพราะต้องใช้งบประมาณมาก แต่ความต้องการของประชาชนด้านนี้ยังมีอีกจำนวนมาก เช่น การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนและอื่นๆภายในชุมชนหมู่บ้าน การขยายเขตไฟฟ้า ระบบประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงพื้นที่ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงนำสภาพปัญหาและความต้องการที่เคยเสนอมา และดำเนินการจัดทำประชาคมเสนอปัญหาและความต้องการ บรรจุเข้าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตำบลโนนสะอาด เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลโนนสะอาดแก้ไขในปีต่อไป

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รัฐบาลแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านนี้ให้หมดไปเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรมต้องลดการผลิตลดคนงาน ทำให้คนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ไม่มีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้มีการส่งเสริมอาชีพต่างๆ ให้ราษฎรมีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนได้พัฒนาฝีมือ และมีการรวมกลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อจัดทำธุรกิจขนาดย่อม จัดหาตลาดกลางร้านค้าชุมชน ศูนย์จำหน่ายให้เกษตรกร กลุ่มอาชีพ นำสินค้ามาจำหน่ายและพัฒนาด้านเศรษฐกิจในทุกรูปแบบเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

๕.๓ ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัญหาสุขภาพของประชาชนเป็นปัญหาที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาประเทศ ซึ่งรัฐบาลก็ได้ให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนของชาติให้ทุกคนมีสุขภาพที่ดี หากไม่มีการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึงแล้วจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาในภาพรวมของการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น จึงต้องมีการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๕.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจุบันปัญหาด้านการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องเร่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชากรเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้ประชากรตกเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษานับธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ต่อไป

๕.๕ ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมาและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่มีเท่าที่ควรขาดการป้องกัน รักษา และการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการไม่เพียงพอ เทศบาลตำบลโนนสะอาดขาดการ

ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รมรณรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในเทศบาลตำบลโนนสะอาด รวมทั้งส่งเสริมการจัดการศึกษา มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้เล็งเห็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดมลพิษต่างๆ ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสะอาดได้ดำเนินการขุดลอกคลองระบายน้ำ กำจัดวัชพืช ซึ่งก็แก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง ในปัจจุบันจะต้องพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สมดุลต่อไป

๕.๗ ด้านการเมืองการบริหาร การกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ทั้งถึงและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ศักยภาพ

เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT ANALYSIS เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนี้

๑. การวิเคราะห์จุดแข็ง (S:STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรเทศบาลตำบลโนนสะอาดมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ประชาชนได้รับประโยชน์ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาก

- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าสนใจ

๒. การวิเคราะห์จุดอ่อน (W:WEEKNESS)

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

๓. การวิเคราะห์โอกาส (O :OPPORTUNITY)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
- การแก้ไขปัญหาคความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๔. การวิเคราะห์อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T:THREAT)

- โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลโนนสะอาด ยังไม่มีความชำนาญและขาดบุคลากรที่ชำนาญ
- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโนนสะอาดจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโนนสะอาดวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า การกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรา

ทั้งนี้เนื่องจากกองการศึกษา มีภารกิจด้านการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยซึ่งมีการจัดการศึกษาสำหรับ เด็กตั้งแต่อายุ ๓-๕ ขวบ โดยครอบคลุมการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านวิชาการและการจัดประสบการณ์แก่เด็ก ด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการประชาสัมพันธ์ โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๘ ศูนย์ สังกัดกองการศึกษา ประกอบด้วย พนักงานครู จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑๓ ตำแหน่ง และเด็กนักเรียน จำนวน ๒๕๐ คน และจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดม ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีเด็กนักเรียนจำนวน ๔๐ คน และมีพนักงานครูที่รับผิดชอบจำนวน ๒ ราย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลมีตำแหน่งอัตรากำลังเป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐: ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คน ขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาอุดมเกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

และเพื่อเป็นการภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลโนนสะอาด เนื่องจาก ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป เป็นตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีคนครอง อีกทั้งปริมาณงานที่ลดลง จึงขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานปริมาณงานที่มากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี และทุกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อที่จะรองรับและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนในเขตตำบลโนนสะอาดได้อย่างสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การจําแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานรักษาความสงบ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานรักษาความสงบ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมปศุสัตว์	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานศูนย์เครื่องจักรกล	๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า - งานศูนย์เครื่องจักรกล	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน - งานกองทุนระบบประกันสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน - งานกองทุนระบบประกันสุขภาพ	
๕. กองการศึกษา - งานการเงิน - งานแผนงานและโครงการ ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานธุรการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา - งานการเงิน - งานแผนงานและโครงการ ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานธุรการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโนนสะอาด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น(หน.ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ อัตรา)
พนักงานขับรถ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ อัตรา)
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(หน.ฝ่ายบริหารงาน การคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (ขอใช้บัญชี กสด.)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (ขอใช้บัญชี กสด.)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม (ขอใช้บัญชี กสด.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (ขอใช้บัญชี กสด.)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเก็บขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ อัตรา)
กองการศึกษา(๐๗)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ อัตรา)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
คนงานทั่วไป	-	-๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้นี้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด					ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	ว่าง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙				
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๕	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนามูลขน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๓๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	๑	๓๓๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๙	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชล.	๑	๑	๓๕๕,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๑	นักพัฒนามูลขน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๓	พนักงานจ้าง	ป.ก.	๑	๑	๒๒๐,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๕	ผู้ช่วยบุคลากร		๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๖	ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๗	เลข. จชท. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๘๙,๙๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจักษ์พันธ์		๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนามูลขน		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนามูลขน		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนามูลขน		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๓	ผู้ช่วยช่างเทคนิค		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๔	พนักงานขับรถ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๕	พนักงานขับรถ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๖	คนสวน		๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐
๒๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน(๓*)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๒๘	คนงานทั่วไป		๓		๓	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๒๙	คนงานทั่วไป		๓		๓	๑๐๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๐๐	๙๐๐๐
๓๐	คนงานทั่วไป		๑		-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	พนักงานขับรถยนต์		๓		๓	๑๐๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	พนักงานขับรถยนต์		๓		๓	๑๐๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๓	พนักงานขับรถยนต์		๓		๓	๑๐๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๔	พนักงานขับรถยนต์		๓		๓	๑๐๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๕	พนักงานขับรถยนต์		๓		๓	๑๐๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๐๐	ว่างเต็ม
กองคลัง(๑๔)																		
๓๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารการคลัง)	คัม	๓		๓	๓๒๖,๕๖๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๓๒๖,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐	๓๒๖,๕๖๐
๓๗	พ.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คัม	๓		๓	๓๐๕,๖๔๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐
๓๘	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ป.ง.	๑		-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./พ.ง.	๑		-	๒๐๗,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./พ.ง.	๑		-	๒๐๗,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./พ.ง.	๑		-	๒๐๗,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./พ.ง.	๑		-	๒๐๗,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./พ.ง.	๑		-	๒๐๗,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐
พนักงานจ้าง																		
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓		๓	๑๔๔,๕๖๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๓		๓	๑๒๔,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๒๔,๐๐๐	๑๒๔,๐๐๐	๑๒๔,๐๐๐	๑๒๔,๐๐๐	๑๒๔,๐๐๐
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		๑	๑๔๔,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		๑	๑๔๔,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐
กองช่าง(๑๕)																		
๔๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๓		๓	๔๐๕,๖๔๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๔๐๕,๖๔๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๐๕,๖๔๐
๔๙	พ.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๓		-	๔๓๓,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๓๓,๖๐๐	๔๓๓,๖๐๐	๔๓๓,๖๐๐	๔๓๓,๖๐๐	๔๓๓,๖๐๐
๕๐	นายช่างโยธา	พ.ง.	๑		๑	๒๑๒,๒๔๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๑๒,๒๔๐	๒๑๒,๒๔๐	๒๑๒,๒๔๐	๒๑๒,๒๔๐	๒๑๒,๒๔๐
พนักงานจ้าง																		
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓		๓	๑๔๔,๕๖๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐
๕๒	ผู้ช่วยงานช่างโยธา		๑		-	๑๓๓,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๓,๖๐๐	๑๓๓,๖๐๐	๑๓๓,๖๐๐	๑๓๓,๖๐๐	๑๓๓,๖๐๐
๕๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑		๑	๑๔๔,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐
๕๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑		๑	๑๔๔,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐	๑๔๔,๕๖๐

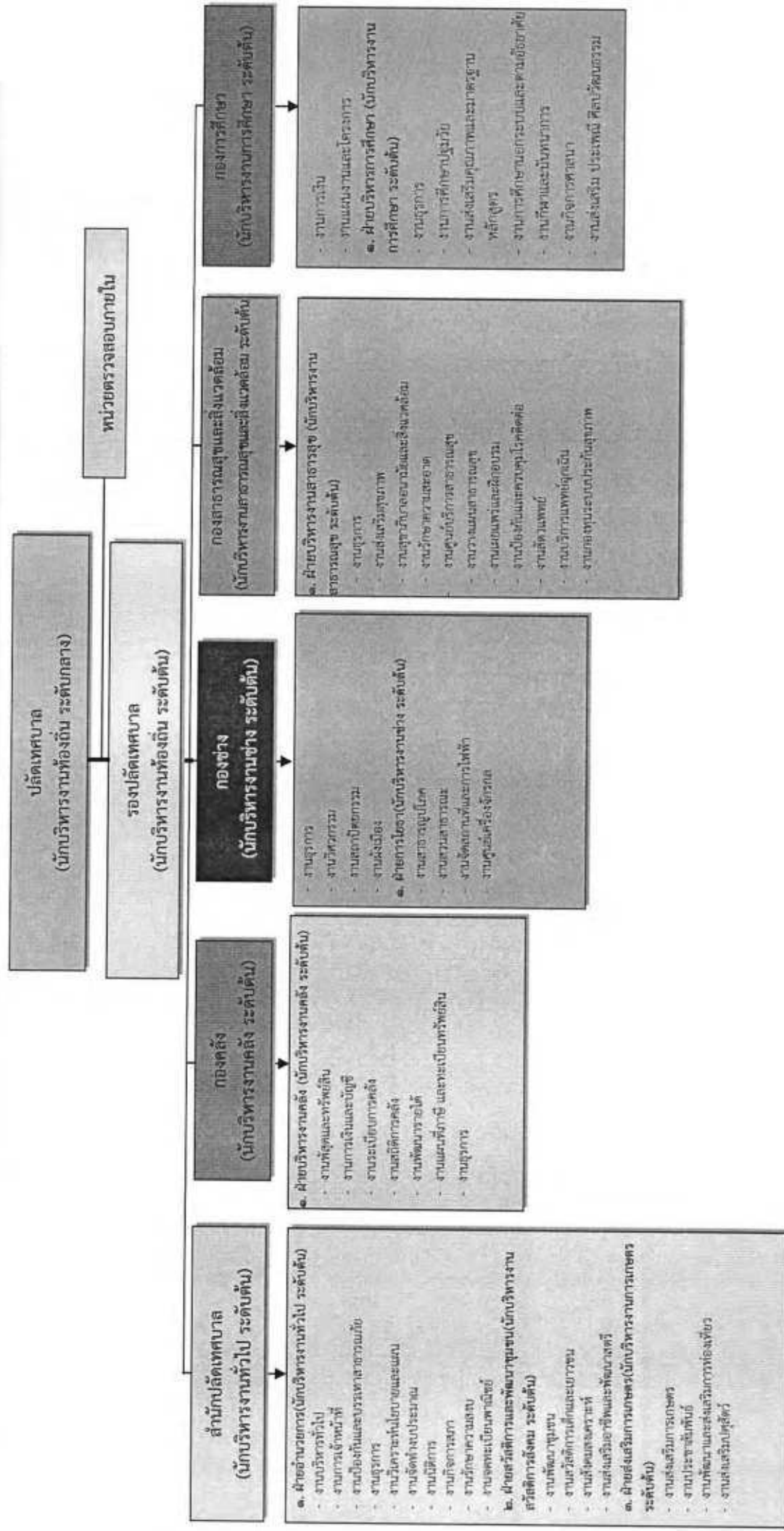
ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินด้อย(๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๘๐	คนงานทั่วไป					๑			-					๑๓๕,๐๐๐	-	-	ญาติ
๘๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)																
๘๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๘๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๘๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๘๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๘๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๘๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๙๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๙๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	ว่างเต็ม
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังคน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๓)*	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	-	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๓	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๑๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	ว่างเดิม
๔๑๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๑๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๑๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๑๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๑๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๙,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕,๖๒๓	๒๕,๖๒๓	๕๖,๕๒๐	(จ้างแบบท้องถิ่น)
๔๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	-	๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	กำหนดใหม่
๔๑๗	หน่วยตรวจสอนภาษาใน(๒)		๑	-	๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
(๔)	บุคลากรตรวจสอบภาษาใน	ป.ก./จ.ก.	๑	-	๑๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%		๑๐๕	๕๖	๓๓,๖๕๓,๓๐๐	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	-	-	-	-	-	-	๓๓,๖๕๓,๓๐๐	๓๓,๖๕๓,๓๐๐	๓๓,๖๕๓,๓๐๐	
(๖)	รวม																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(คิดเพิ่มขึ้นปีละ ๕%)																		
																๓๓,๖๕๓,๓๐๐	๓๓,๖๕๓,๓๐๐	๓๓,๖๕๓,๓๐๐	

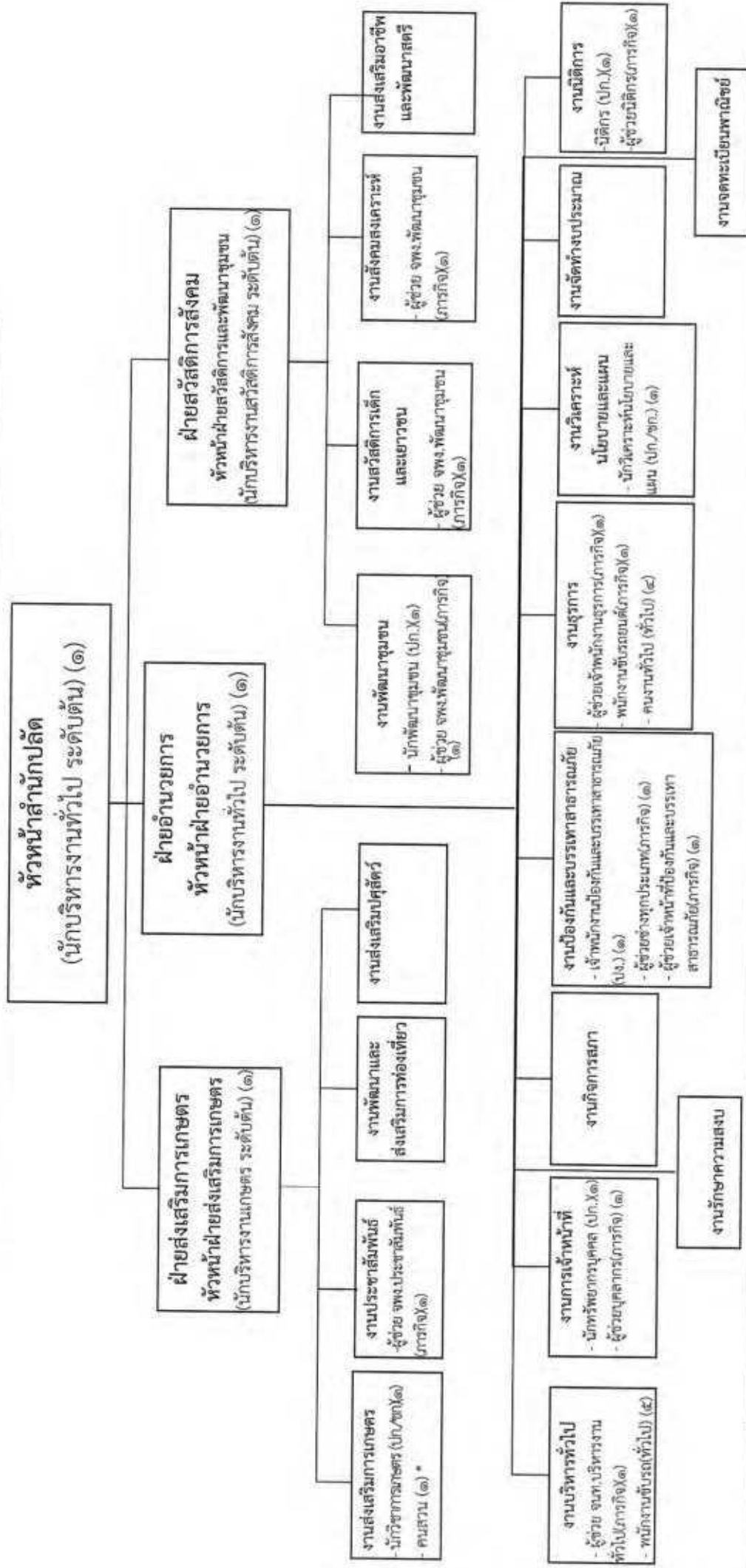
หมายเหตุ :ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ

คำนวณการค่าใช้จ่าย

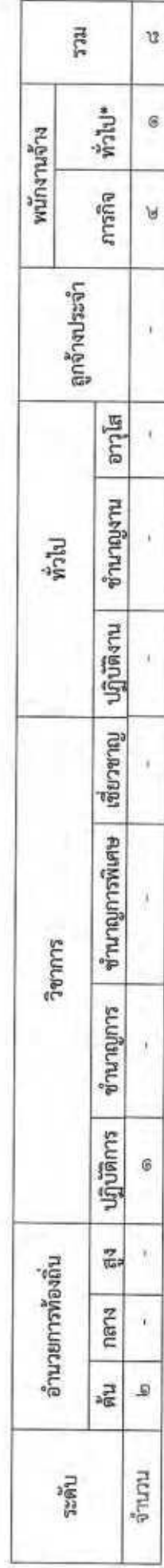
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท = $(๗๐,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๓,๕๐๐,๐๐๐$ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๗๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท = $(๗๓,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๗๓,๕๐๐,๐๐๐ = ๗๗,๑๓๗,๕๐๐$ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๗๗,๑๓๗,๕๐๐ บาท = $(๗๗,๑๓๗,๕๐๐ \times ๕\%) + ๗๗,๑๓๗,๕๐๐ = ๘๑,๑๗๔,๓๗๕$ บาท



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ขั้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๔	-	-	๕	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑๑	๑๐	๓๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ
๑	ส.ด.ท.ศราวุธ เชื้อไพบูลย์	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖๙,๑๒๐	๘๕,๐๐๐
๒	ส.ด.อ.คมสันธุ์ ประสมพิศ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	
๓	นายชาญชัย วีระปัญญานนท์	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๓๕๐,๓๖๐	
๔	นางอาริสรา ปริบุญนะ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๓๙๗,๕๖๐	
๕	นายอมรเทพ ไชยธรรมพาท	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	ต้น	๑๘,๐๐๐	
๖	นางสาวสุธิดา กองงู	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	
๗	น.ส.เกษรบรรณณ์ คำภักดิ์	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	(นักบริหารงานราชการ)	ป.ก.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๖๒,๒๕๐	
๘	นางนิตินันท์ หลานวงษ์		๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๘๐,๓๖๐	
๙	นายศักดิ์ แสนศิริ	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐	
๑๐			๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	
๑๑	นายอิทธิเดช ชื้อตรงจุฑา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๘๐,๓๖๐	
๑๒	จำเริญคุณากร รักดีแขก	ปวท.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๖๐,๕๐๐	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง สำนักรงสัตว์		-									
๑๓	นายวุฒิ แสงเดือน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยผู้จัดการงานทั่วไป	-	๑๘๙,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวจุฑิศา หุมนแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๐,๘๐๐	-	-	
๑๕		ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนิติกร			ผู้ช่วยนิติกร		๑๐๐,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
๑๖	นายประกอบ น้อยสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๘,๔๘๐	-	-	
๑๗	นายประยูร อสุรินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๗,๗๖๐	-	-	
๑๘	น.ส.จิรวรรณ ครองแสนเมือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๕,๓๖๐	-	-	
๑๙	น.ส.ดวงจันทร์ วันนิจ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๔,๙๖๐	-	-	
๒๐	นายไพโรจน์ ชัยคำภา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	๑๖๙,๒๐๐	-	-	
๒๑	น.ส.พิมพ์ใจ วงษ์อมพู่	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๗๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายสราวุธ สองเมือง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	
๒๓	นายประยัต สมสุต	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๕๖๐	-	-	
๒๔	นายแหวน พวงจับทรัพย์	ทั่วไป	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	นางบุญหลาย วัฒนพลแสน	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นางเพ็ญศรี พลเขต	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นายบุญพันธ์ ศรีบุญมี	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘		ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นายเอกติบ พูลเพิ่ม	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายสมปอง คำดา	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นายคำผาย แก้วปัญญา	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒		ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นายอัครเดช ทองจับทรัพย์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔	นางพวงพยอม อุดชา	ปริญญาโท	๓๐-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๓๕	น.ส.อรัญญา ไบรี	ปริญญาโท	๓๐-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๓,๖๔๐
๓๖			๓๐-๒-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๐-๒-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
๓๗			๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่างเต็ม
๓๘			๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่างเต็ม
๓๙			๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่างเต็ม
๔๐			๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่างเต็ม
๔๑			๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง กองคลัง												
๔๒	นางกุลจิรา โคตรศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๕๖๐	-	-	๑๒,๐๘๐
๔๓	น.ส.พรนิภา น้อยรุ่งคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๘,๐๐๐	-	-	๑๔,๐๐๐
๔๔	นายสุระเชษฐ์ โคตรศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๔,๕๖๐	-	-	๑๒,๐๘๐
๔๕	นายพรจวุฒิ ระหา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๔,๕๖๐	-	-	๑๒,๐๘๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๖	นายจิรพรชัย สัตย์เชื้อ	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๕๐	๔๖,๐๐๐	-	๔๐๘,๖๕๐
๔๗			๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๔๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๓๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๘	นายสมพงษ์ กรังขวง	ปวส.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๖๒,๒๘๐	-	-	๒๖๒,๒๘๐
๔๙	พนักงานจ้าง กองช่าง											
๕๐	นางผ่องพรรณ เกิดมงคล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๑	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๒	นายทวีชัย เกษมคง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๔,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๐๘๐
๕๓	นายเสถียร ภูมิสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๓,๕๖๐	-	-	๑๕๙,๑๒๐
๕๔	นายเอี้ยว สิมมาลา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๕๖,๕๖๐	-	-	๑๖๙,๑๒๐
๕๕	นายกิ่ง กองสิงห์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๕๖,๕๖๐	-	-	๑๖๙,๑๒๐
๕๖	นายแพง พลเขต	ทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายโชคชัย ชันธุระ	ทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ
๕๗	นายสมเด็จ มั่งวิธา	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๔๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๔๗,๗๖๐
๕๘	นางรพุด มั่งวิธา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๖,๓๖๐	๑๔,๐๐๐	๓๕,๓๖๐
๕๙	น.ส.เพ็ญประภา วิจิตรปัญญา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ป.ก.	๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ป.ก.	๑๘,๐๗๐		๑๕,๐๖๐
๖๐	พนักงานจ้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๖๑	น.ส.นุชนาถ แสนสาถล-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๘,๐๐๐	-	๑๓,๕๐๐
๖๒	น.ส.ทัศนีย์ ชัยศักรา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔,๔,๖๐๐	-	๑๒,๐๘๐
๖๓	น.ส.กนกวรรณ เพชรคุ้ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓,๘,๐๐๐	-	๑๓,๕๐๐
๖๔	นายประจักษ์ ภูวงดา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔,๘,๐๐๐	-	๑๓,๕๐๐
๖๕	นายบุญสืบ บุญประคม	ทั่วไป	-	พนักงานเก็บขยะ	-	-	พนักงานเก็บขยะ	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๖๖	นายอนันต์ ภูประภา	ทั่วไป	-	พนักงานเก็บขยะ	-	-	พนักงานเก็บขยะ	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๖๗	นายบุญเพิ่ม ศรีรักษ์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๖๘	นายพร มະลุนา	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๖๙	นายทองเพชร ภูเวียงแก้ว	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๗๐	น.ส.สายทอง แก้วมั่ง	ทั่วไป	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๗๑		ทั่วไป	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินเพิ่มอื่นๆ
๓๑			๓๐-๒-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐-๒-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	-
๓๒			๓๐-๒-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐-๒-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	-
๓๓	นางอริยา เค้า	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๐-๒-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๘๐,๗๖๐	-
๓๔	พญางามะจิง กองการศึกษา									
๓๕	น.ส.บังอร เพ็ญอาจ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๘๕,๐๐๐	-
๓๖	น.ส.รัชชัญญา สุขชิงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๘๕,๐๐๐	-
๓๗	นายพรพิชิต แก้วถั่งเมือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๘๕,๖๐๐	-
๓๘	นายแดงเดช ลิขิตศักดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๘๕,๐๐๐	-
๓๙		ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)									
๔๑	นางสุพรา สอนเดิม	ปริญญาโท	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๐	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๐	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๒	นางจิตติมา สุธรรมราช	ปริญญาโท	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๑	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๑	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๓	น.ส.ณัทกานดา แสนบัว	ปริญญาโท	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๒	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๒	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๔	นางศิริพันธ์ สมใจ	ปริญญาโท	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๓	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๓	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๕	น.ส.มะลิ สุภรัตนกุล	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๔	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๔	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๖	นางปัทมาพร เป็สวาง	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๕	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๕	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๗	นางสาวนัยย์ เขตอินทร์ทอง	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๖	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๖	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๘	นางจิรารัตน์ เอกวงษา	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๗	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๗	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๔๙	นางณัฐชนันท์ แดงอินทร์ทอง	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๘	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๘	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๕๐	นางวรรณิศา น้อยสุธรรมา	ปริญญาโท	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๙	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๖๙	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๕๑	น.ส.บุญส่ง ดิษฐ์เจริญ	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๗๐	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๗๐	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๕๒		ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๗๑	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๗๑	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๕๓	น.ส.กิตติมา เอื้อวัน	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๗๒	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๘-๒๒๒๔-๔๗๒	ครู	คศ.๑	๒๒๕,๐๐๐	-
๕๔	นางณัทกานดา ค้ำหิณ	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๓,๐๐๐	-
๕๕	นางสาวจิตติภรณ์ ศรีเพ็ง	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๓,๐๐๐	-
๕๖	นางสาวศรี ศรีเมืองแพง	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๓,๐๐๐	-

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๕	นางราวดี ศรีเพ็ง	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๔๖	นางปราณี สุวรรณ์กุล	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๔๗	นางยุวดี สาคะบัวขาว	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๔๘		ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐			(ว่างเต็ม)
๔๙	นางเบญจมา ชัยสงค์	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๑๐๐	นางพรสวรรค์ พันธุ์ขม	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๑๐๑	นางสาววรรค์ วันนิจ	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๑๐๒	นางพรเพชร พันธุ์มณี	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๑๐๓	นายฤทธิชัย กุลแก้ว	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๐๐๐			๑๒,๓๕๐
๑๐๔	น.ส.ลัดดาวัลย์ เอื้อหา	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๔๘๐			๑๑,๓๗๐
๑๐๕		ทั่วไป		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๕๓,๔๘๐			๑๒,๒๕๐
				ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐			กำหนดเพิ่ม

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๕			๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลโนนสะอาดต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโนนสะอาดจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโนนสะอาดจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสะอาดมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดทางวินัย

