

ก.ท.จ.บึงกาฬ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ก.ท.จ.บึงกาฬ

เทศบาลตำบลโนนสว่าง
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคูคลาการของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลโนนสว่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้ผลเป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลโนนสว่าง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่าง	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
- การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT)	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลัง	๒๕
๘.๔ วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง (เพิ่ม/ลด)	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	

เอกสารหมายเลข ๑-๕ ประกอบการพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

- พนักงานจ้างทั่วไป	ตำแหน่ง พนักงานกู้ชีพ	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	อัตรา

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
- บันทึกข้อความ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกข้อความ ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการ (เดิม)
- สำเนาแผนอัตรากำลัง (เดิม) ข้อ ๘.๒ ข้อ ๙ และข้อ ๑๑
- สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- บันทึกข้อความ นำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า 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 อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน โดยเทศบาลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

☞ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) เส้นทางคมนาคม ในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะ ดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่ายเพื่อที่จะ ทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และหาวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขร่วมกัน

(๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่มีอุปกรณ์ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่ายเพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และหาวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขร่วมกัน

(๓) การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของตนเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทั้ง ๖ หมู่บ้าน และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปีคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียน เรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปา รวมถึงเทศบาลยังไม่สามารถที่จะผลิตน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ และ พิจารณาโครงการต่างๆ บรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณ และความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

☞ ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนตำบลโนนสว่างมีรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน/เดือน จำนวน ๑๘,๐๓๕ บาท ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๐ มีรายได้มาจากการทำสวน ทำการเกษตร และรับจ้างทั่วไป ตามลำดับ คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีส่วนใหญ่มีอาชีพและรายได้ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอาชีพและมีรายได้เช่นกัน ร้อยละ ๓๐ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ต่ำและผันผวน ค่าครองชีพสูง พื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล การแก้ปัญหา คือ เทศบาลก็ได้ลงพื้นที่แก้ไขปัญหามาในหลายๆ ครั้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดท่อและรางระบายน้ำในชุมชน โดยการจ้างแรงงานในชุมชน ผลที่ได้ปัญหาการระบายน้ำลดลง ประชาชนมี จิตสำนึกและมีส่วนร่วมมากขึ้น และทำให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น อีกทั้งเทศบาลได้แก้ไขปัญหามาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาในด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

☞ ข้อมูลสังคม

(๑) ด้านแรงงาน ตำบลโนนสว่างมีประชากรที่อาศัยอยู่จริงในพื้นที่ จำนวน ๔,๗๑๖ คน มีประชากรในช่วงอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๓,๑๗๕ คน หรือร้อยละ ๖๗ ปัญหา คือ เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดตามทะเบียนราษฎร์ จำนวน ๖,๙๔๕ คน จะพบว่ามีประชากรในช่วงอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี ที่อยู่ในกำลังแรงงานและอาศัยอยู่จริงในพื้นที่ประมาณ ร้อยละ ๔๖ เท่านั้น เนื่องจากประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วนไปทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งไปทำงานต่างประเทศ เพราะได้รับค่าแรงที่สูงกว่า ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ขึ้นกับศักยภาพของเทศบาลต้องอาศัยทุกภาคส่วน ไปจนถึงระดับประเทศ และข้อจำกัดของบุคคลที่มีการโยกย้ายถิ่นฐานอยู่เป็นประจำ

(๒) ด้านสาธารณสุข ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่พบในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือเท้า-ปากในเด็ก และโรคอื่นๆ ปัญหา คือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และมีบางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ มีการใช้ยาเพื่อบำบัดอาการ เจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม ไม่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขโดยร่วมมือกับโรงพยาบาล และสาธารณสุข

(๓) ด้านการศึกษา ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี ร้อยละ ๑๐๐ อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๓ - ๕ ปี ได้รับบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน ร้อยละ ๑๐๐ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ร้อยละ ๗๘ เด็กจบชั้น ม.๓ ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า ร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ปัญหาคือ ในเรื่องของคุณภาพนั้นยังไม่สามารถเทียบเท่ากับ เมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหามาของเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุน อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

(๔) ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรมทางศาสนาอยู่เป็นประจำ มีประชากรบางส่วนนับถือศาสนาอื่น เช่น ศาสนาคริสต์ เป็นต้น ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกันดีในการจัดกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง แต่ปัญหาคือ บางครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ ทำให้ครัวเรือนขาดความอบอุ่น เกิดปัญหาความขัดแย้ง ทะเลาะวิวาท การแก้ปัญหาของเทศบาลคือ ให้ความสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนอยู่เป็นประจำ พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและแรงค้ำให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นถึงความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน ร่วมกันทำกิจกรรมจิตอาสา จัดงานประเพณี เป็นต้น

(๕) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ครัวเรือนส่วนมากมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาที่พบ คือ มีบางครัวเรือน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำ คือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ อปพร. เพื่อป้องกันและระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง

(๖) ด้านยาเสพติด จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรตำบลห่อคำได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้น พบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่ามีส่วนมากกว่า และเหตุผลก็เนื่องมาจากการมีผู้สู่มกของเยาวชน ซึ่งเทศบาลได้ประสานความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหามกของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ทั้งนี้หากได้รับการประสานจากอำเภอหรือตำรวจ เทศบาลก็ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

☞ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของตำบลโนนสว่างส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ มีพื้นที่สาธารณะขนาดใหญ่ คือ บริเวณแก่งอาฮง ปัจจุบันกำลังพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ไม่มีมลพิษทางอากาศ สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ แต่แหล่งน้ำตามธรรมชาติเพื่อการเกษตรจะต้องรอฤดูฝน และบางแหล่งน้ำไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรเพิ่มขึ้นได้ปัญหาด้านขยะ ปัจจุบันเทศบาลได้รณรงค์ให้ประชาชนทำการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง มีการอบรมวิธีการจัดการขยะอินทรีย์ มีโครงการรับซื้อขยะ และโครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของตำบลให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นตำบลน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

☞ ด้านการเมือง - การบริหาร

ตำบลโนนสว่าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน มีผู้นำครบทุกหมู่บ้าน เป็นผู้ใหญ่บ้าน จำนวน ๑๐ คน และกำนันตำบลโนนสว่าง ๑ คน แต่ละหมู่บ้านมีตัวแทนคณะกรรมการหมู่บ้านในการบริหารจัดการ จำนวน ๑๐ คน การแบ่งเขตเลือกตั้ง แบ่งออกเป็น ๒ เขต มีสมาชิกสภาเทศบาลตำบล จำนวน ๑๒ คน และนายกเทศมนตรี ๑ คน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่าง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑. วิสัยทัศน์/พันธกิจ การพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้ก้าวไกล วัฒนธรรมล้ำค่า สุขภาพดีถ้วนหน้า
ทุกคนมีการศึกษา พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๓. บำรุงศาสนา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญา
๔. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพประชาชนให้ดีขึ้น
๕. ส่งเสริมการศึกษาให้ทั่วถึง
๖. รักษาสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา และจากการวิเคราะห์ SWOT ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและการบริการในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน มีการศึกษาที่ดีมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ
๒. ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาให้สืบต่อไป
๓. ประชาชนรู้วิธีเอาใจใส่ดูแลสุขภาพให้ดีขึ้น และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เพิ่มช่องทางให้กับประชาชน ได้รับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
๕. พัฒนาองค์กรพัฒนาชุมชนน่าอยู่ ประชาชนปลอดภัยมีความสุขอย่างยั่งยืน

๔. ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตตำบลโนนสว่าง มีน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภค ครบทุกครัวเรือน
- ๒) มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตตำบลโนนสว่างให้มีมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น
- ๓) ประชาชนมีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตเทศบาลมีความสงบสุข
- ๘) เทศบาลมีผลการบริหารจัดการของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๕. ค่าเป้าหมาย

- ๑) ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบผลิตน้ำประปา แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๒) ขยายเขต/ปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนลูกรัง คอนกรีต ลาดยาง ให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา สร้างความภาคภูมิใจและความเข้มแข็งให้ชุมชน
- ๕) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน เยาวชนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ส่งเสริมการศึกษา และการพัฒนาอาชีพให้ประชาชน
- ๗) ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- ๘) ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน
- ๙) ส่งเสริมการบริการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

๖. กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาถนน ขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการ อุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ครูนักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) ส่งเสริมการเกษตร การลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าผลผลิต การปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ สนับสนุน การถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร รวมถึงส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อ จำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาพาทของผู้นำชุมชนและคณะกรรมการหมู่บ้าน พัฒนา บทบาท และคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถ ของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับ ความ จำเป็น และความ ต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่าง ทัวถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นโดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
- ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และ ดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร
- ๑๒) พัฒนาพื้นที่และอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ คู่น้ำ ลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบ กำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนมีสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ
๒. ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาให้สืบทอดไป
๓. ประชาชนรู้วิธีเอาใจใส่ดูแลสุขภาพให้ดีถ้วนหน้า และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประชาชนรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
๕. องค์กรพัฒนาชุมชนน่าอยู่ ประชาชนปลอดภัยมีความสุขอย่างยั่งยืน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโนนสว่างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสว่าง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโนนสว่างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้การบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย
โรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลโนนสว่างจะดำเนินการ

การกิจหลัก

- ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการ
สาธารณะระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง
ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
- ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่ดี สงเคราะห์ ช่วยเหลือ พัฒนาคนให้มี
คุณภาพ มีทักษะในวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมสู่ความเข้มแข็ง
- ๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู บูรณะ และพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม จารีต ประเพณีที่ดึกดำบรรพ์ และภูมิปัญญา
ท้องถิ่น
- ๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ ส่งเสริม
สนับสนุนด้านกีฬา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน
- ๖. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๗. จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ โดยจัดตั้งโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐาน

การกิจรอง

- ๑. พัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้าง
ต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน
- ๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก
- ๓. ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างและให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- ๔. บริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
- ๕. ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำใช้อย่าง
เพียงพอ
- ๖. รณรงค์แก้ไขและป้องกันยาเสพติด บำบัด รักษา และช่วยเหลือผู้ที่ติดยา ค้นคนติดยา

๗. ประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. ให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๙. ให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๑๐. ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น มีประเพณีบุญ บั้งไฟที่โดดเด่นของชุมชนและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย
- มีวัด ๘ แห่ง
- มีตลาดสดของเทศบาล ๑ แห่ง
- ประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกรรม และทำสวนยางพารา ผลผลิตทาง การเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ยางก้อนถ้วย ข้าว มันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ
- มีโรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีระบบประปาที่ดี มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
- มีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร
- มีการให้บริการด้านการสื่อสาร และสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของเอกชนหลายบริษัท
- มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การทุนเงินล้าน กองทุนปุย ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มปุยชีวภาพ กองทุนเงินสาธารณสุขมูลฐานชุมชน
- เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานต่างจังหวัดและต่างประเทศ
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว ทำให้มีความเสี่ยงเรื่องรายได้ เมื่อราคาผันผวนหรือตกต่ำ รวมถึงภัยธรรมชาติ
- กลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็ง
- แหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ขาดสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
- ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่

- เทศบาลชาตบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดบึงกาฬ สามารถสนับสนุนงบประมาณให้เทศบาลตำบลโนนสว่าง ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ทำให้ตรงตามต้องการของประชาชน และสามารถพัฒนาได้จากทรัพยากรที่มีอยู่

๔) อุปสรรค (T : Threat)

- ปัจจุบันเทศบาลตำบลโนนสว่าง เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น และนโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลางไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ไม่สอดคล้องกันกับในทางปฏิบัติทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน และการพัฒนา
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

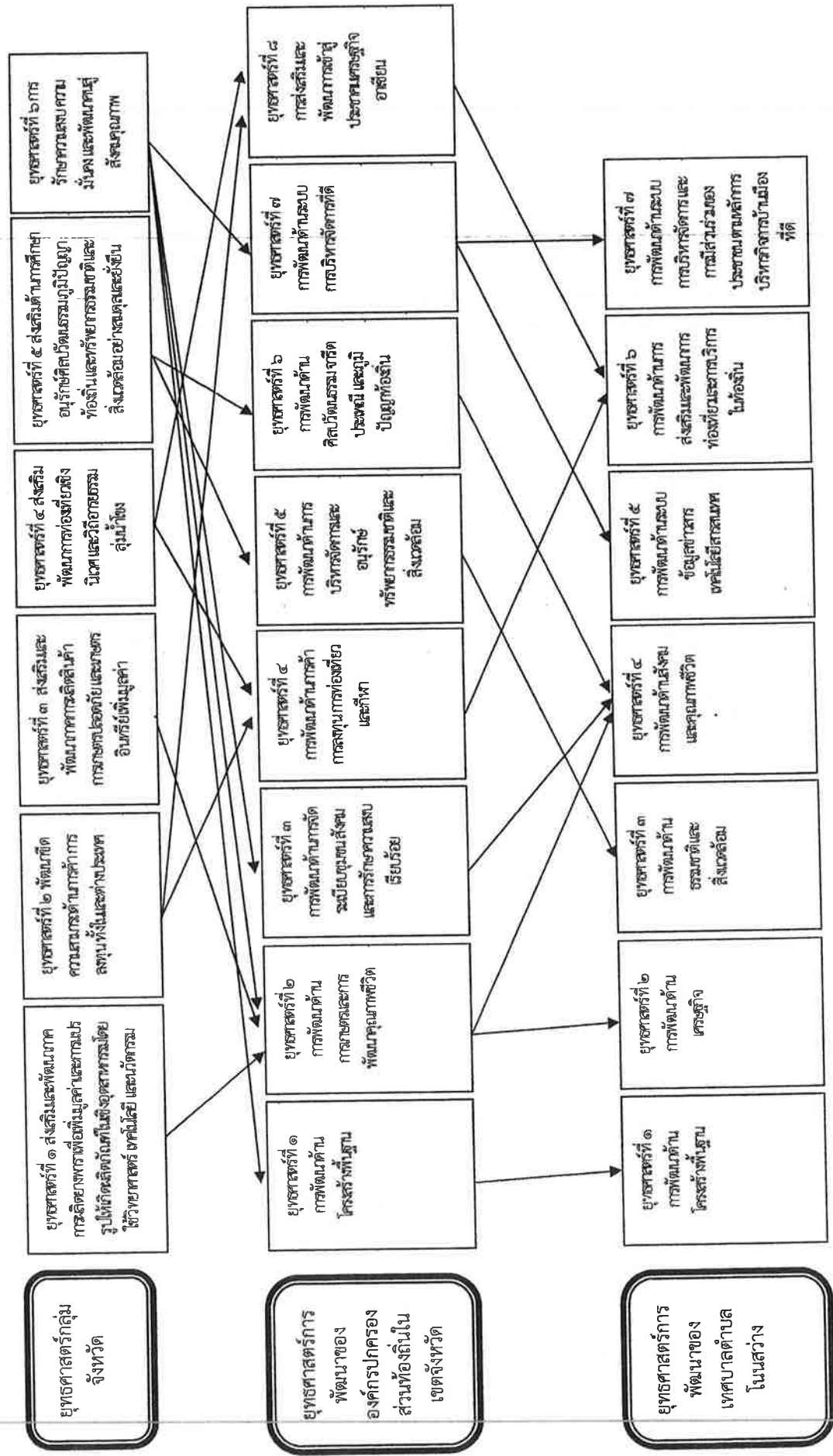
การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบและตัวแปร	จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)	โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threat)
๑. ด้านนโยบายรัฐบาล/ กฎหมาย	- รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ - กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น	- นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาล บางนโยบาย ที่กำหนดหรือประสานให้ อปท. ดำเนินการนี้ไม่สอดคล้องกับการดำรงมั่นงานของ อปท. เนื่องจาก อปท.มีข้อกำหนดหรือระเบียบต่าง ๆ ค่อนข้างเยอะทำให้ดำเนินการล่าช้า ไม่ทันการณ์	- รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ - กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น	- การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้อง กับการจัดแบ่งงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ยังไม่สามารถทำได้ทันเหตุการณ์
๒. สังคม	- ในพื้นที่ตำบลโนนสว่างสถาบันครอบครัว ยังเป็นรูปแบบสังคมชนบท มีการอาศัยอยู่เป็นครอบครัวใหญ่ ทำให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง มีความอบอุ่น - มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ - มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง - อยู่ใกล้ศาสนสถานที่สำคัญ - มีระบบการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่	- ยังคงมีปัญหาการติดสุราทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท ท ร้ายร่างกาย บ่อยครั้ง - ปัญหายาเสพติดส่งผลกระทบต่อการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่ - ความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยี ทำให้เกิดแก๊งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน	- วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ตำบลโนนสว่าง ยังมีความเสี่ยงชุมชนบท ทำให้มีความต้องการในการพัฒนา - ชุมชนให้ความสนใจและตื่นตัวในการแก้ปัญหาสังคมพร้อมให้ความร่วมมือ	- ประชาชนส่วนใหญ่ยังใช้เวลาในการทำ งานทุกวัน ไม่ค่อยมีเวลาสันทนาการร่วมกัน - ปัญหาสุขภาพประชาชน และการติดยาเสพติดของเยาวชน - ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น
๓. การถ่ายโอนภารกิจ	- รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ - เทศบาลสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการ	- ขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการ และ แนวทางการปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาลแต่ละท้องถิ่นไม่รู้ว่าตนเองจะต้องรับเรื่องใดจากหน่วยงานใด เมื่อใด และอย่างไร - หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับภารกิจถ่ายโอนให้เทศบาลทราบอย่างชัดเจน	- รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ - เทศบาลสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการ - แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ อำนาจหน้าที่ให้แกท้องถิ่น	- ขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการ และ แนวทางการปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาลแต่ละท้องถิ่นไม่รู้ว่าตนเองจะต้องรับเรื่องใดจาก หน่วยงานใด เมื่อใดและอย่างไร - หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับภารกิจถ่ายโอนให้เทศบาลทราบอย่างชัดเจน - ภายโอบเอดภารกิจ แต่ไม่มีงบประมาณให้ดำเนินการ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบและตัวแปร	จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)	โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threat)
๔. การเมือง	- การบริหารงานของเทศบาลกำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากภาคการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนทำให้ การเมืองมีเสถียรภาพมากขึ้น	- ประชากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจระบบการเมืองท้องถิ่นอย่างแท้จริง - การแข่งขันทางการเมืองเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่านโยบายในการท างานที่ชัดเจน	- การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น - หวังถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง - ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่ - ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง - การประชาสัมพันธ์ข่าวสารทำได้รวดเร็วมากขึ้น - กิจกรรมสาธารณะมีหลายกิจกรรมที่มีประชาชนเข้าร่วมจำนวนมาก	- ระดับความสนใจด้านการเมืองของประชาชนยังไม่มากเท่าที่ควร - การแข่งขันทางการเมืองเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่านโยบายในการท างานที่ชัดเจน
๕. เทคโนโลยีสารสนเทศ	- ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกว้างขวางมากขึ้นเอื้อต่อการให้บริการประชาชน การร้องเรียน สอบถามปัญหา และช่วยสนับสนุนให้ การค้า เป็นการต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น	- การพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้ใช้งานส่วนใหญ่ศึกษาทำความเข้าใจ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง - การศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่อง ค่อนข้างยากและใช้เวลาฝึกฝน	- มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อ เชื่อมโยง - ติดต่อประสานงานได้รวดเร็ว	- การใช้เครือข่ายสารสนเทศที่ครอบคลุมพื้นที่ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่ - ประชาชนบางส่วนใช้เวลาทำความเข้าใจเทคโนโลยีค่อนข้างนาน ทำให้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๖. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่	- การเดินทางเข้าสู่ตัวเมืองมีความสะดวกเนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทาง - มีพื้นที่สาธารณะ เช่น แหล่งอาบยาสูบน้อย โนนบัวขาว โนนสาวเอ้ ที่มีทิวทัศน์ที่สวยงาม มีการพัฒนาเพื่อรองรับการท่องเที่ยวในอนาคต	- ด้วยงบประมาณที่จำกัด ทำให้การจัดการบริหารการดำเนินงาน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบ สาธารณูปโภค	- ทรัพยากรในพื้นที่ที่มีความพร้อมสำหรับการขยายตัวของเขตเมืองที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาทำให้ในอนาคตเขตพื้นที่ตำบลโนนสาวเอ้ได้รับการพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ - การคมนาคมมีความสะดวก เนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทางเชื่อมโยงพื้นที่ใกล้เคียง	- ด้วยงบประมาณที่จำกัด ทำให้การจัดการบริหารการดำเนินงาน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณูปโภค
๗. ด้านเศรษฐกิจ	- อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ประชาชนเริ่มปลูกพืชเศรษฐกิจอย่างอื่นนอกจกยางพารา เช่น ทุเรียน เงาะ มังคุด เป็นต้น - มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สอดคล้องกับแผนพัฒนาของจังหวัด	- ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ - การแปรรูปผลิตภัณฑ์มีน้อย - การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ	- จังหวัดยังคงมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องเพื่อผลักดันกิจกรรมทางเศรษฐกิจ	- ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ - การแปรรูปผลิตภัณฑ์มีน้อย - การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาวงเขตบาลำบลโนนสว่าง

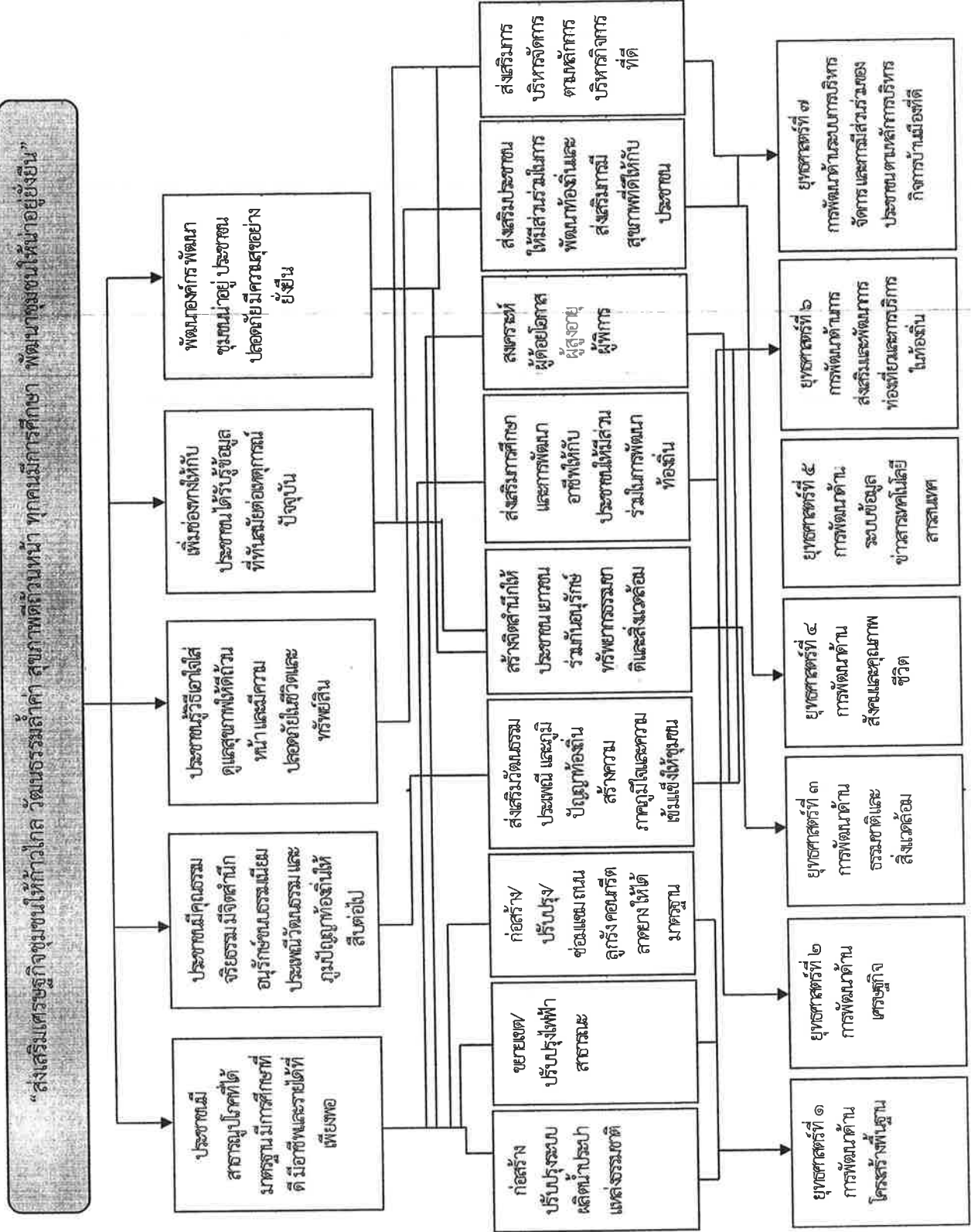


วิสัยทัศน์

เป้าประสงค์

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์



๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนสว่าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลัง(เดิม) ทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโนนสว่างมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนของสำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง โดยที่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม(ใหม่) จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็น ๗๖ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสว่างดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโนนสว่าง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการและเทศพาณิชย์ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายธุรการ - งานสารบรรณกลาง - งานประชาสัมพันธ์ ก.ท.จ.บึงกาฬ 	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายปกครอง - งานนิติการและเทศพาณิชย์ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน สังคมและ คุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี

๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานแผนที่ภาษี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา ก.ท.จ.บึงกาฬ - งานธุรการ - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ	
๔. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)		หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	(๑)		นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	(๑)	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	(๑)		นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	(๑)	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) ๑๐ อัตรา			สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) ๑๐ อัตรา		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)		หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)	
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)		หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)	
นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	(๑)		นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	(๑)	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	(๑)		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	(๑)	
นิติกร (ปก.)	(๑)		นิติกร (ปก.)	(๑)	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	(๑)		นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	(๑)	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	(๑)		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	(๑)	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	(๑)		เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	(๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(๑)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(๑)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(๑)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	(๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๔ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๔ อัตรา		
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	(๑)		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	(๑)	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(๑)		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(๑)	
พนักงานดับเพลิง	(๑)		พนักงานดับเพลิง	(๑)	
พนักงานวิทยุ	(๑)		พนักงานวิทยุ	(๑)	
พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา			พนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ อัตรา		
นักการ	(๑)		นักการ	(๑)	
ภารโรง	(๑)		ภารโรง	(๑)	
แม่บ้าน	(๑)		แม่บ้าน	(๑)	
คนงานประจำรถขยะ	(๑)		คนงานประจำรถขยะ	(๑)	
คนงานประจำรถขยะ	(๑)		คนงานประจำรถขยะ	(๑)	
คนงานประจำรถขยะ	(๑)		คนงานประจำรถขยะ	(๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงานปลัดฯ)	(๑)		พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงานปลัดฯ)	(๑)	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	(๑)		คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	(๑)	เปลี่ยนชื่อ
คนงานทั่วไป	(๑)		คนงานทั่วไป	(๑)	
คนงานทั่วไป	(๑)		คนงานทั่วไป	(๑)	
คนงานทั่วไป	(๑)		พนักงานกู้ชีพ	(๑)	เปลี่ยนชื่อ
คนงานทั่วไป	(๑)		พนักงานกู้ชีพ	(๑)	เปลี่ยนชื่อ
			พนักงานกู้ชีพ	(๑)	กำหนดเพิ่ม
			พนักงานกู้ชีพ	(๑)	กำหนดเพิ่ม

ก.ท.จ.บึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)		หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ
กองคลัง (๐๔) ๗ อัตรา			กองคลัง (๐๔) ๗ อัตรา		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	(๑)		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	(๑)	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	(๑)		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	(๑)	
หัวหน้าฝ่ายนักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)		หัวหน้าฝ่ายนักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	(๑)	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	(๑)	ว่างเต็ม	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	(๑)	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	(๑)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	(๑)	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	(๑)		เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	(๑)	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	(๑)		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	(๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(๑)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(๑)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(๑)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา		
			พนักงานขับรถยนต์ (กองคลัง)	(๑)	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา			พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา		
พนักงานจคมมาตรวัดน้ำ	(๑)		พนักงานจคมมาตรวัดน้ำ	(๑)	
คนงานทั่วไป	(๑)		คนงานทั่วไป	(๑)	
กองช่าง (๐๕) ๕ อัตรา			กองช่าง (๐๕) ๕ อัตรา		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	(๑)		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	(๑)	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	(๑)	ว่างเต็ม	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	(๑)	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	(๑)		เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	(๑)	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	(๑)	ว่างเต็ม	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	(๑)	ว่างเต็ม
นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	(๑)		นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	(๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(๑)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(๑)	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(๑)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(๑)	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(๑)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(๑)	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(๑)		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา		
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	(๑)		พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	(๑)	
พนักงานผลิตน้ำประปา	(๑)		พนักงานผลิตน้ำประปา	(๑)	
			พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(๑)	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา			พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา		
พนักงานผลิตน้ำประปา	(๑)		พนักงานผลิตน้ำประปา	(๑)	
พนักงานผลิตน้ำประปา	(๑)		พนักงานผลิตน้ำประปา	(๑)	
คนงานทั่วไป	(๑)		คนงานทั่วไป	(๑)	
คนงานทั่วไป	(๑)		คนงานทั่วไป	(๑)	
คนงานทั่วไป	(๑)		คนงานทั่วไป	(๑)	

ก.ท.จ.บึงกาฬ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)			หมายเหตุ
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)				(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			
กองการศึกษา (๐๘) ๖ อัตรา				กองการศึกษา (๐๘) ๖ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	(๑)	ว่างเดิม		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	(๑)	ว่างเดิม	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	(๑)			หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	(๑)		
ครู (คศ. ๒)	(๑)	เงินอุดหนุน		ครู (คศ. ๒)	(๑)	เงินอุดหนุน	
ครู (คศ. ๒)	(๑)	เงินอุดหนุน		ครู (คศ. ๒)	(๑)	เงินอุดหนุน	
ครู (คศ. ๑)	(๑)	เงินอุดหนุน		ครู (คศ. ๑)	(๑)	เงินอุดหนุน	
ครู (คศ. ๑)	(๑)	เงินอุดหนุน		ครู (คศ. ๑)	(๑)	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(๑)			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(๑)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา			
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา				พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา			
ผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน		ผู้ดูแลเด็ก	(๑)	เงินอุดหนุน	
ผู้ดูแลเด็ก	(๑)			ผู้ดูแลเด็ก	(๑)		
ผู้ดูแลเด็ก	(๑)			ผู้ดูแลเด็ก	(๑)		
อัตรากำลัง (เดิม) ๗๗ อัตรา				อัตรากำลัง (ใหม่) ๗๖ อัตรา			

หมายเหตุ * ครูผู้ดูแลเด็กที่ว่าง (ใช้งบเงินอุดหนุน)

ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่ว่าง จะบรรจุก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่านั้น สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่ในแต่ละศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก หากได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะยุบเลิกตามจำนวนอัตราตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรฯ ของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ก.ท.จ. บึงกาฬ

๘.๕ วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม / ลด)

เทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนงานปลัด (๑๑)									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานกึ่งชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานกึ่งชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานกึ่งชีพ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	พนักงานกึ่งชีพ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๕)									
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (กองคลัง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)									
๔๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑	นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๕๓	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
๕๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๕๖	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)									
๖๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๗๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๗๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	ก.ท.จ.บึงกาฬ			
๗๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๗๒	๗๖	๗๖	๗๖	+๔	-	-	

หมายเหตุ * ครูผู้ดูแลเด็กที่ว่าง (ใช้งบเงินอุดหนุน)

ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่ว่าง จะบรรจุก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่านั้น สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่ในแต่ละศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก หากได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะยุบเลิกตามจำนวนอัตราตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรฯ ของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

[illegible]

ที่	รายละเอียดงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มอบให้ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/ครึ่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	การพิจารณา อ.ก.ก. แผนก อ.บ.บ.
			จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
(๔)	รวม	๑๖	๒๗	๒๗			๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๕%													
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๕% (พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ๔ ราย) (๕,๘๐๓.๒๕๐ x ๕๕%)													
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๗)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี													
	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)													
	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)													

ก.พ.อ.น.ก.พ.

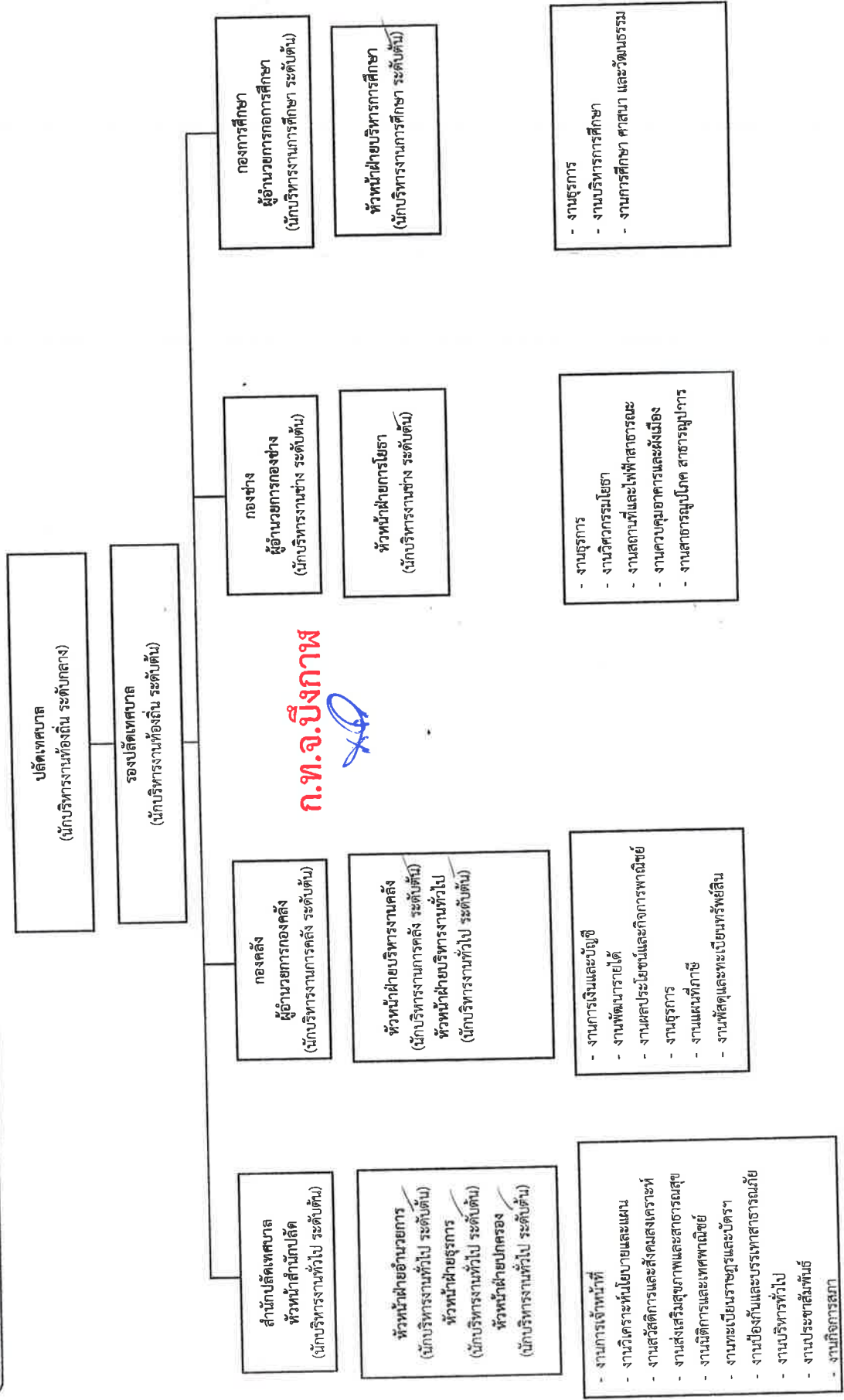
ประมาณการรายจ่าย (รวมเงินอุดหนุนต่างๆ)	ร้อยละ ๔๐	ค่าใช้จ่ายบุคคล	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	คิดเป็นร้อยละ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๕๐,๕๓๓,๓๓๖	๑๔,๓๕๒,๕๖๐	๒,๕๓๗,๗๕๖.๐๐	๑๖,๘๙๐,๓๑๖.๐๐	๒๓.๓๓
๒๕๖๕	๕๒,๕๕๕,๐๐๓	๑๔,๓๕๒,๕๖๐	๒,๕๓๗,๗๕๖.๐๐	๑๖,๘๙๐,๓๑๖.๐๐	๒๓.๖๖
๒๕๖๖	๕๕,๖๐๒,๗๕๓	๑๕,๒๑๑,๕๕๐	๒,๕๓๗,๗๕๖.๐๐	๑๗,๒๘๖,๐๖๒.๐๐	๒๓.๐๐

เพื่อบุญพิเศษประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๓
๕๔,๐๓๓,๓๓๖ บาท

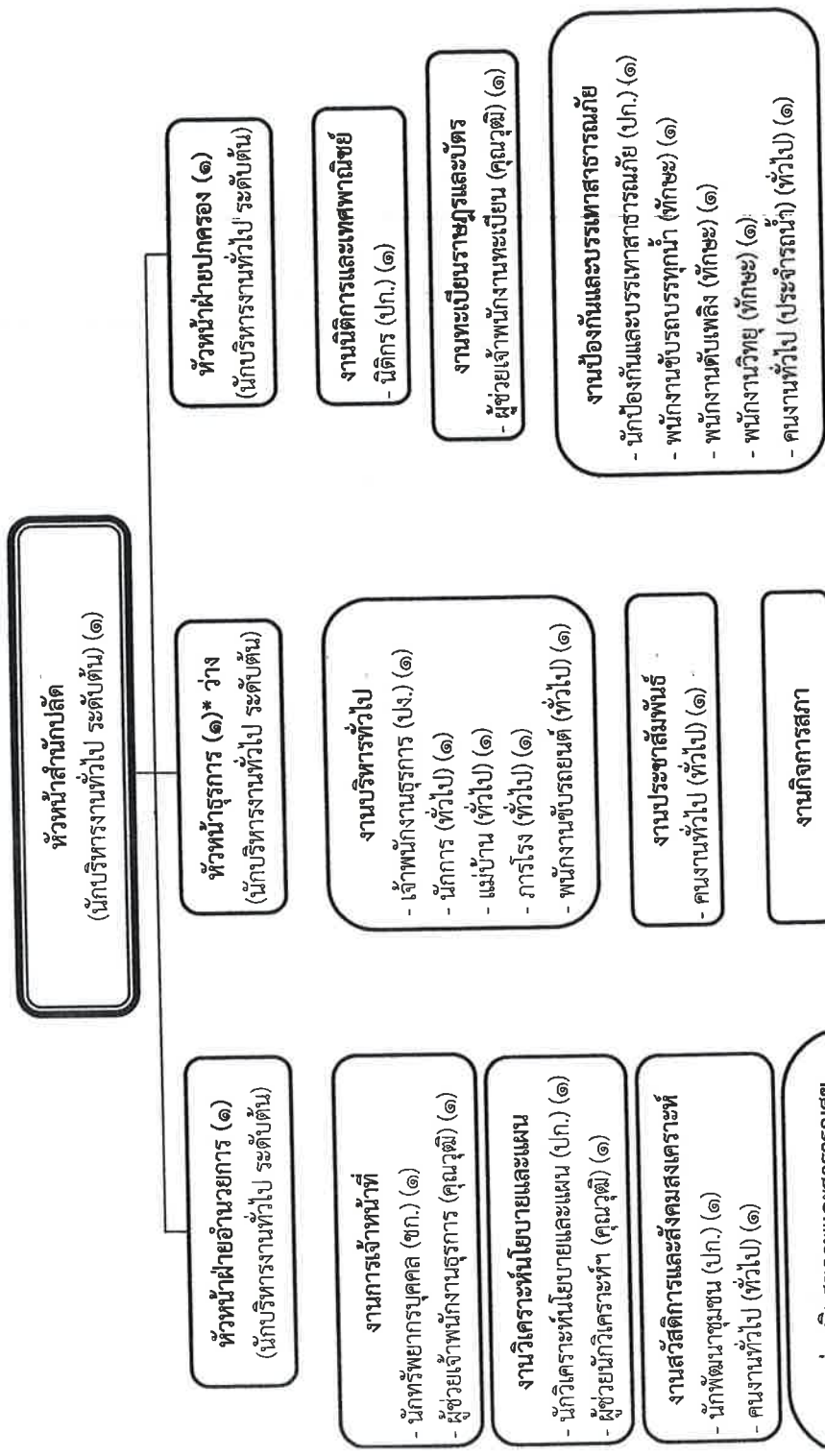
ประมาณการรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนต่างๆ)	ร้อยละ ๔๐	ค่าใช้จ่ายบุคคล	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	คิดเป็นร้อยละ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๐,๒๑๔,๒๗๖	๑๔,๓๕๒,๕๖๐	๒,๕๓๗,๗๕๖.๐๐	๑๖,๘๙๐,๓๑๖.๐๐	๒๕.๘๐
๒๕๖๕	๑๑,๒๒๗,๗๕๖	๑๔,๓๕๒,๕๖๐	๒,๕๓๗,๗๕๖.๐๐	๑๗,๑๑๘,๐๖๒.๐๐	๒๖.๖๖
๒๕๖๖	๑๒,๒๔๑,๐๕๖	๑๕,๒๑๑,๕๕๐	๒,๕๓๗,๗๕๖.๐๐	๑๗,๐๑๐,๓๖๒.๐๐	๒๗.๕๓

เงินอุดหนุน ปี ๒๕๖๓
๒๔,๔๔๔,๑๔๗ บาท

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของ เทศบาลตำบลโนนสว่าง



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



ก.ท.จ.บึงกาฬ

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) (๑)
- คนงานประจําขยะ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานประจําขยะ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานประจําขยะ (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป) (๑)* กำหนดเพิ่ม
- พนักงานกู้ชีพ (ทั่วไป) (๑)* กำหนดเพิ่ม

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (๑)
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)* วาง
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)

งานพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

- พนักงานจดมาตราตรา (ทั่วไป) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๑)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานธุรการ

- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)* กำหนดเพิ่ม

งานแผนกภาษี

งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑)

ก.ท.จ.ปิงภาพ



โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายโยธา (๑)* วาง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)

งานวิศวกรรมโยธา

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)* (๑) วาง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ) (๑)* กำหนดเพิ่ม

งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ) (๑)

งานควบคุมอาคารและผังเมือง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานสาธารณูปการ สาธารณูปโภค

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)

ก.ท.จ. บึงกาฬ

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑)* ว่าง
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (๑)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานธุรการ

- ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (คุณวุฒิ) (๑)

งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดี

- ครู (คศ. ๒) (๑) เงินอุดหนุน
- ครู (คศ. ๑) (๑) เงินอุดหนุน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ เงินอุดหนุน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ เงินเทศบาล
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ เงินเทศบาล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสุ่มงกลางราม

- ครู (คศ. ๒) (๑) เงินอุดหนุน
- ครู (คศ. ๑) (๑) เงินอุดหนุน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ เงินอุดหนุน

ก.ท.จ.บึงกาฬ



๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานคนเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอนิคมบ่งกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานปลัดเทศบาล													
ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม (เดิม)			กรอบอัตราจ้างกลั่นจน (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน
พนักงานเทศบาล													
๑	นางสุภาวดี วงศ์พัฒน์	ร.ป.ม.	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๕๓,๕๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นางประวิตร จิตธรรมวงศา	ร.ป.ม.	๒๖-๒๐-๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๔๓,๖๘๐ X ๑๒)	-	๕๕๙,๑๖๐
๓	นายศุภวิทย์ สีเส (รัฐศาสร์)	ร.ป.	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๐๘,๖๘๐ (๒๕,๗๒๐ X ๑๒)	-	๓๔๗,๖๘๐
๔	นางศรีประไพ พันธ์บุตร	ร.ม.	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๖๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๙,๐๐๐
๕	ว่าง	-	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๕,๓๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม
๖	นายชัยวิทย์ เกษมสมบัติ (การบัญชี)	บ.ธ.บ.	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๒๖-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๔๔๘,๕๖๐ (๔๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖๖,๕๖๐
๗	นายสุวิชัย เสงเมือง	ร.ม.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๘๘,๑๖๐ (๒๕,๕๑๐ X ๑๒)	-	๒๘๘,๑๖๐
๘	นางสาวนริศรา เคนบุญ (เศรษฐศาสร์)	ศ.บ.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ป.ก.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๒๐ X ๑๒)	-	๒๑๐,๘๔๐
๙	นายบัณฑิต ภาคโพธิ์ (นิติศาสร์)	น.บ.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๘,๖๘๐ (๑๖,๒๒๐ X ๑๒)	-	๑๘๘,๖๘๐
๑๐	นางสาวคุณัญญา ฉัตรเดชา (สหกรรม)	ศ.บ.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๓๙๓,๖๐๐ (๓๖,๖๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐
๑๑	นายอัคริษฐ์ ยะวร	ร.ป.บ.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๒๖-๒๐-๑๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๓๙๓,๖๐๐ (๓๖,๖๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐
๑๒	สืบยศทวีวัฒน์ ไชระภา (บริหารธุรกิจ)	บ.ธ.บ.	๒๖-๒๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๖-๒๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๘๘,๖๘๐ (๑๕,๗๒๐ X ๑๒)	-	๑๘๘,๖๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๑๓	นางสาววรรณภา ม่วงแก้ว (คอมฯ)	บ.ธ.บ.	-	ผ.เจ้าพนักงานนโยบาย	คุณวุฒิ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานนโยบาย	คุณวุฒิ	-	๒๕๖,๖๐๐ (๒๐,๕๕๐ X ๑๒)	-	๒๕๖,๖๐๐
๑๔	นางอรรณพ นาคำเชิวง (บัญชี)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๕๑,๓๖๐ (๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	๑๕๑,๓๖๐

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๑๕	นายสุเทพ ทักข์ จินคำ	ปวส. (คณา)			คุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	คุณวุฒิ		๑๔๓,๕๒๐ (๑๔,๕๒๐ x ๑๒)			๑๔๓,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๑๖	นายสุเทพ ทักข์ จินคำ	ม.๖					พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ		๑๔๓,๕๒๐ (๑๒,๕๒๐ x ๑๒)			๑๔๓,๕๒๐
๑๗	นายวิชัย ดวงแก้ว	ร.บ.					พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทักษะ		๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐ x ๑๒)			๑๒๒,๖๔๐
๑๘	นายอุณม ศรีชื่น	ปวส. (ช่างยนต์)					พนักงานดับเพลิง	ทักษะ		๑๔๓,๖๔๐ (๑๒,๕๒๐ x ๑๒)			๑๔๓,๖๔๐
๑๙	นายรัตนชัย ใจบุญ	ปวส. (ช่างยนต์)					พนักงานวิทยุ	ทักษะ		๑๒๖,๗๒๐ (๑๐,๕๕๐ x ๑๒)			๑๒๖,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๐	นายบรรจง การิมพร	ศศ.บ. (สังคมศาสตร์)					นักการ	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายเกษม สุริยวงศ์	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)					การโรง	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสมิทธิ์ พิลาพันธ์	ปวส. (สารสนเทศ)					แม่บ้าน	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสมพร พลเยี่ยม	ป.๖					คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสุจิตรา ทองสม	ม.๓					คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายอริย์ สมประสงค์	ป.๖					คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสมภรณ์ บุตรี	ม.๖					พนักงานขับรถยนต์ (ส.ป.)	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายวัชร ศรีอุบล	ปวช. (อิเล็กทรอนิกส์)					คนงานทั่วไป (ประจำรถน้ำ)	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวปิยะนุช ขาวขอบ	ศศ.บ. (พัฒนาศาสตร์)					คนงานทั่วไป	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางสาวศศิธร ขาทองดี	ปวส. (คณา)					คนงานทั่วไป	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายณัฐเศรษฐ์ วรินทร์พร	ม.๖					พนักงานวิทยุ	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางกัญญา ไนราช	ปวส. (คณา)					พนักงานวิทยุ	ทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๓๒	ว่าง	-	-	-	ทั่วไป	-	-	-	พนักงานกู้ชีพ	ทั่วไป	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ว่าง	-	-	-	ทั่วไป	-	-	-	พนักงานกู้ชีพ	ทั่วไป	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง														
พนักงานเทศบาล														
๓๔	นางกัญญกร อารักษ์ภา	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๖-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ตัน	๒๖-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ตัน	๔๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๔,๒๒๐
๓๕	นางสาวรจนา ศรีเทียน	บ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ตัน	๒๖-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ตัน	๓๖๔,๔๘๐ (๓๐,๓๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๖	นางพงษ์เพ็ญ ภู่วิวัฒนากุล	ร.ป.ม.	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ตัน	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ตัน	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๐,๖๕๐
๓๗	ว่าง	-	๒๖-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ป.ท./ช.ก.	๒๖-๒-๐๔-๒๐๒๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ป.ท./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๓๕๐+๔๔,๔๘๐)/๒x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นายณัฐฐิต์ ปะยูศิริมงคล	บ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ทั่วไป	ช.ง.	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๓๙	นางสาวจิตรา แสงนาค	บ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๔๐	นางสาวนพพร จันทร์วงศ์	ป.ส. (การบัญชี)	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๖-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๔๑	นางสาวณัฏฐิณี บุตรพรม	บ.ร.ม.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	๑๘๑,๖๔๐ (๑๕,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๔๐
๔๒	นางสาวสุพัตรา เศรษฐวิไลย์	ป.ส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	๑๖๕,๘๔๐ (๑๓,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๘๔๐
๔๓	นางสาวอรุณช จิตทองสี	บ.ร.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	๑๕๓,๘๖๐ (๑๒,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)														
๔๔	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๕	นายโรจน์ศักดิ์ สวัสดิ์เนติ	ร.บ. (ผู้ตรวจ)	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	ทั่วไป	-	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	ทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๖	นางสาวนพมล อินธิเสน	ป.ว. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

กองช่าง											
พนักงานเทศบาล											
๔๗	นายกสิริวัชร มั่งคันทน์	ร.ม.	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต.บ	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๔๔,๓๒๐
๔๘	ว่าง	-	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต.บ	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	ว่างเต็ม
๔๙	นายวิชิตศักดิ์ ป้อมทอง (รัฐศาสตร)	ร.บ.	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	-	๑๕๖,๖๔๐
๕๐	ว่าง	-	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	-	๒๙๗,๙๐๐
๕๑	นายธวัชชัย ศิธโสตา (ไฟฟ้ากำลัง)	ป.ส.	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.ง.	๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	-	๑๓๘,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๕๒	นางสาวกาญจนา บุตรตะชา	ว.ท.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๕๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐ x ๑๒)	๑๕๒,๙๒๐
๕๓	นายวิหิต ใบบาน	ว.ค.บ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๓๘,๐๐๐
๕๔	นายณิลิต ศิธโสตา	ว.ค.บ. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๓๘,๐๐๐
๕๕	นายฤทธิญา พิลาพัน	ป.ส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑๕๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐ x ๑๒)	๑๕๒,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๕๖	นายวราวุธ ยืนชีพ	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะเข้าไฟฟ้า	ทักษะ	-	-	พนักงานขับรถขยะเข้าไฟฟ้า	ทักษะ	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐ x ๑๒)	๑๒๒,๖๔๐
๕๗	นายสุวิทย์ พิมพ์วงศ์	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๒๐ x ๑๒)	๑๑๖,๗๖๐
๕๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	ทักษะ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	ทักษะ	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๙	นายพิสิษฐ์ ยืนชีพ	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายประสาธ ภูศิริ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายไพฑูริณ สวัสดิ์นะที	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

๖๒	นายเบ็ญจศักดิ์ ดวงเลิศ (พัฒนาชุมชน)	ศศ.บ.	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสาวสุพรรณ ปิ่นสา	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา													
พนักงานเทศบาล													
๖๔	ว่าง	-	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงาน)	อ.ท.	ต.น.	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต.น.	๓๔๓,๖๐๐ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒x๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	ว่างเดิม
๖๕	นางสาวอุษณีย์ นาสวนจิก	ศศ.ม. บริหารการศึกษา	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อ.ท.	ต.น.	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อ.ท.	ต.น.	๓๔๘,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐ X ๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๐๗,๔๐๐
พนักงานครูเทศบาล													
๖๖	นางกนิษฐา กริรินทร์ (ปฐมวัย)	ค.บ.	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๕๗	ครู	ค.ศ.๒	ช.ก.	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๕๗	ครู	ค.ศ.๒	ช.ก.	๓๐๐,๗๒๐ (๒๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	๓๐๐,๗๒๐
๖๗	นางสาวปราณี เฉยฉิว (ประถมศึกษา)	ค.บ.	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๕๘	ครู	ค.ศ.๒	ช.ก.	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๕๘	ครู	ค.ศ.๒	ช.ก.	๒๘๒,๗๒๐ (๒๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	๒๘๒,๗๒๐
๖๘	นางกริณี ธีรจักษ์ (ปฐมวัย)	ค.บ.	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๕๙	ครู	ค.ศ.๑	-	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๕๙	ครู	ค.ศ.๑	-	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	๒๘๘,๑๒๐
๖๙	นางสมใจ ไชยสุวรรณ (ปฐมวัย)	ค.บ.	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๐	ครู	ค.ศ.๑	-	๒๖๒๐๘๖๖๐๐๒๖๐	ครู	ค.ศ.๑	-	๒๖๑,๐๐๐ (๒๑,๗๕๐ X ๑๒)	-	๒๖๑,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๗๐	นางสาวจันทร์เพ็ญ กริรินทร์ (การจัดทำ)	บ.บ.	-	ผู้อำนวยการการศึกษา	คุณวุฒิ	-	-	ผู้อำนวยการการศึกษา	คุณวุฒิ	-	๒๔๘,๐๘๐ (๒๐,๖๕๐ X ๑๒)	-	๒๔๘,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)													
๗๑	นางสาวกรรณิศา สุทธิประภา (คอมพิวเตอร์)	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐ X ๑๒)	-	๑๖๕,๐๐๐
๗๒	นางสาวสุพิชญา ภาวดี (คอมพิวเตอร์)	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๕๘,๗๒๐ (๑๓,๒๒๐ X ๑๒)	-	๑๕๘,๗๒๐
๗๓	นางสมภาร บุตรดา (คอมพิวเตอร์)	ปวส. เปรการ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐ X ๑๒)	-	๑๕๐,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๗๔	นางสาวสุภาพร นกนทอง (คอมพิวเตอร์)	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นางสาวกาญจนา วงษาบุตร (คอมพิวเตอร์)	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นางสาวณิชนันท์ ดอกพุดชา (สารสนเทศ)	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้างก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วยเทศบาลตำบลโนนสว่างจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโนนสว่างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโนนสว่างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ รวมไปถึงพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเดิมผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสว่างที่บรรจุ(แต่งตั้ง)ใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งจ้าง

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างบรรจุ(แต่งตั้ง) ใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอน แนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้คอยแนะนำ ดูแลช่วยเหลือ

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเดิมผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริการ ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง การส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และมหาวิทยาลัย ต่างๆ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปทัศนศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังได้มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามการพัฒนา

- โดยการทดสอบ

**๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลโนนสว่าง**

เทศบาลตำบลโนนสว่าง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง บุคลากรทางการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

**ประกาศเทศบาลตำบลโนนสว่าง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๖๓**

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบลโนนสว่าง จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประครอง โคระธา)
นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง

ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
ของ
เทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลโนนสว่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลโนนสว่าง

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

- ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
- ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ต้องไม่ประพฤตินอนอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
- ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสว่าง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ เสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลโนนสว่าง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีตสภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัย ให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทาง วินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏ ข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือ ความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือ นำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการ พิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้เทศบาล ตำบลโนนสว่าง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาล ตำบลโนนสว่าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป
