

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลโนนสะอาด
อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

www.nonsaat.go.th

งานกาชาดหน้าพื้นที่ สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

เทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีกำหนดตำแหน่งการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ จังหวัดอุดรธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลโนนสะอาด ให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาดเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมายังเทศบาลตำบลโนนสะอาด มากขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล		๔
๒. วัตถุประสงค์		๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสะอาด		๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด		๑๕
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลโนนสะอาด		๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล		๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น		๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ		๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง		๖๖

ภาคผนวก

- บันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- สำเนารายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อด ๐๐๒๓.๒/ว๔๑๙๙ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงานก.จ.และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒ /ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี(ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ อีกทั้งมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการกำหนดว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดและจำนวนบุคลากรมากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้วหรือสามารถใช้สารสนเทศเข้ามาดำเนินการแทน อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาและปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

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

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

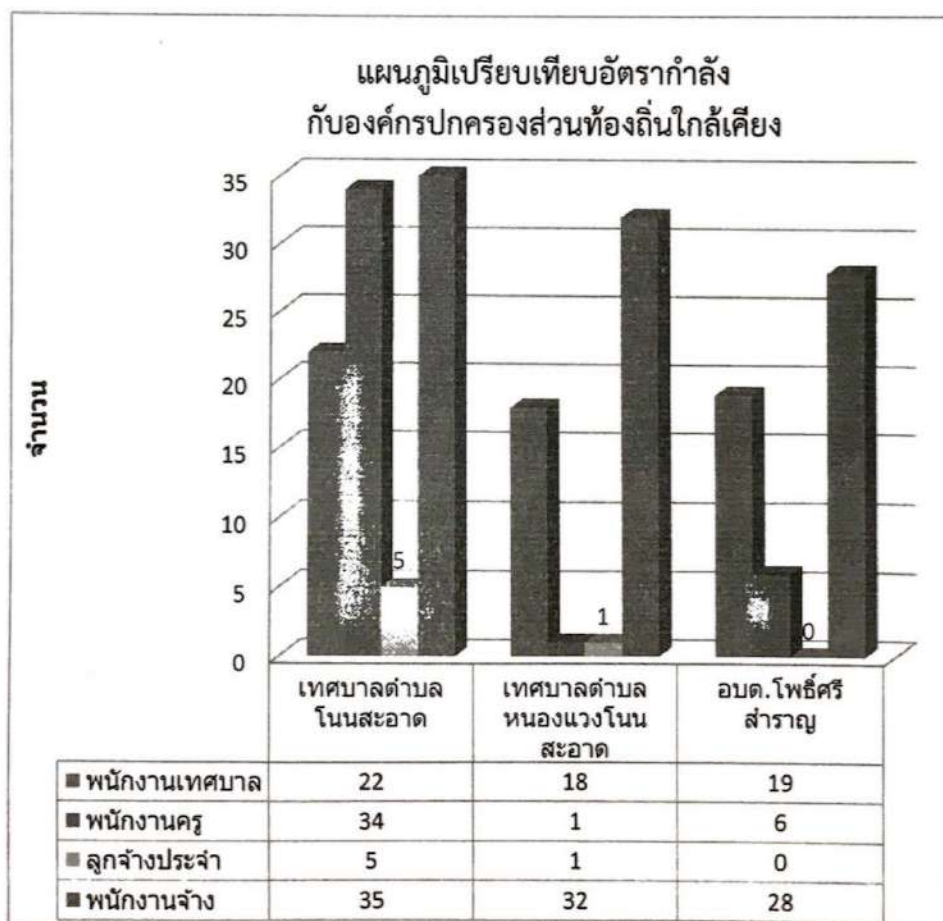
๓.๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแวงโนนสะอาด และเทศบาลโพธิ์ศรีสำราญ ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เทศบาลตำบลหนองแขวงโนนสะอาด และ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีสำราญ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางเหมือนกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด ดังนี้

-พนักงานเทศบาล: ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง และประเภทของพนักงานเทศบาล ไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

-ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท เทศบาลตำบลโนนสะอาดเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



การกำหนดอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานการสุขภาพ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองวิชาการและแผนงาน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองวิชาการและแผนงาน ส่วนใหญ่จะเน้นที่วางแผน นโยบาย อำนวยการ การบริการสาธารณสุข ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาสังคมและมนุษย์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็น สายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสะอาด พบ ปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง มี ปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ด้านคมนาคม ถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อการเดินทาง สัญญอร์ยังไม่สะดวกโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน

๔.๑.๒ การให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกจุด ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวก และอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๓ การให้บริการประปาทั้งประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคยังให้บริการน้ำยังไม่ เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง และน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบต้นเขิน

ชาวบ้านจึงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุก เรื่องในการพัฒนา ประกอบกับหน่วยงานอื่นได้ขอความร่วมมือในด้านการออกแบบและควบคุมงานให้ หน่วยงานในพื้นที่ อีกทั้งภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมากทำให้ปริมาณงานมากกับจำนวนบุคลากรไม่ สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ การประกอบอาชีพ เมื่อมองภาพรวมจากรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรเขตพื้นที่ เทศบาลตำบลโนนสะอาด ถืออยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และเทศบาลตำบลโนนสะอาดได้ ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้เพิ่มจากผลิตผลจากทางเกษตรและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม แต่ความ เข้มแข็งของชุมชนยังมีน้อยเนื่องจากขาดความอดทนในการรวมกลุ่มผลิตสินค้า และที่สำคัญยังไม่มีตลาดมา รองรับผลผลิตต่างๆ จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความรู้มาดูแลและส่งเสริมด้านการตลาดด้วย ซึ่งคาดว่าจะ สามารถผลักดันให้เกิดความตื่นตัวและกระตุ้นให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๒.๒ การขาดเงินทุนหมุนเวียน ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงขึ้น ราคาผลผลิตทาง การเกษตรตกต่ำ และมีราคาไม่แน่นอน ขาดตลาดกลางสำหรับรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๔.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องเสีย ดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน

๔.๒.๔ ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ ไม่สามารถควบคุมปริมาณผลผลิตทาง การเกษตร ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ในสภาพสังคมปัจจุบันของพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสะอาด ยังถือว่าเป็นสังคมชนบทอยู่ มาก การดำเนินชีวิตแบบไทยๆ การอยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติหรือครอบครัวใหญ่ ดังนั้น ปัญหาของการถูก ทอดทิ้ง ปัญหาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ปัญหาเรื่องยาเสพติด ผู้พิการจึงมีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับสังคมเมืองแต่ อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาสังคมชนบทที่มองเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นคือ การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นที่มักจะ เกิดขึ้นเป็นประจำ บางครั้งลุกลามไประหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้าน ชุมชนต่อชุมชนเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาใหญ่ที่จะ ทำให้สังคมขาดความอบอุ่นเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ดังนั้น สิ่งที่ชุมชนต้องการมากคือที่จะเข้ามาอบรมดูแลด้าน จริยธรรม ศีลธรรมและสร้างวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นในสังคมชนบทใหม่

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและป้องกันยุงลาย โรคไข้ฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า โรคไวรัสโคโรนา(covid ๑๙) ฯลฯ

๔.๓.๓ ปัญหาการว่างงาน การว่างงานของกลุ่มเข้าสู่วัยแรงงาน และการอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่

๔.๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ การคุ้มครอง การดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส การเอาใจใส่ยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ เป็นปัญหาที่ค่อนข้างชัดเจนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสร้างความเข้าใจในระบบ ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์ในการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารจัดการจัดการ และส่วนหนึ่งเกิดจากการที่เทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นองค์กรขนาดกลาง ที่มีการจัดเก็บรายได้น้อยซึ่งหวังแต่จะให้รัฐบาลกลางส่งเงินมาช่วยเหลือ ชาวบ้านเป็นผู้รับอย่างเดียว ทั้งที่ท้องถิ่นสามารถออกข้อบังคับเทศบัญญัติ เพื่อจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย หรือท้องถิ่นสามารถหารายได้จากทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นได้ แต่ผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นมักจะไม่ให้ความสำคัญ ในส่วนความต้องการของชาวบ้านก็อยากจะให้ผู้นำของชุมชนที่มีคุณธรรมเสียสละเพื่อชุมชนด้วยความจริงใจและไม่ทุจริตเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ รู้เขารู้เรา มีความอดทนสูง คุณสมบัติเหล่านี้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการบริหารงานในสังคมชนบท

๔.๔.๒ องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการเรียนรู้ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล การมีส่วนร่วมของประชาชนส่วนใหญ่ไม่สนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ปัญหาของท้องถิ่น

๔.๔.๓ งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น มีจำนวนจำกัด ทำให้การบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๔.๔.๔ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนมีไม่เพียงพอ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมชนบทมาช้านาน แต่ปัจจุบันสภาพเดิมๆกำลังเปลี่ยนไปจากการกระทำของมนุษย์ที่เห็นแก่ตัว ในแม่น้ำธรรมชาติ ห้วยหนองคลองบึง ขาดการดูแลขุดลอกเนื่องจากงบประมาณที่ดำเนินการมีจำกัด ประชาชนจะผลักร้างให้ส่วนราชการเข้าไปดูแล ซึ่งไม่เพียงพอแน่นอน ประชาชนทุกคนมีส่วนช่วยในการควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าเทียมกัน

๔.๕.๒ ปัญหาห้วยหนองคลองบึง ตื้นเขิน ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำในหน้าฝนได้

๔.๕.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๔ การกำจัดขยะมูลฝอย ไม่มีอุปกรณ์และสถานที่สำหรับกำจัดขยะอย่างถูกวิธี การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล มีการนำขยะมาทิ้งตามที่สาธารณะ และสองข้างทางถนนสายหลัก ขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๕.๕ การสารเคมีทางการเกษตร มีการใช้สารเคมีในการเกษตรเพิ่มมากขึ้น การตกค้างของสารเคมีในดิน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

๔.๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข ประชาชนในพื้นที่เป็นโรคความดันโลหิต เบาหวาน และน้ำหนักตัวสูงกว่าปกติเนื่องจากประชาชนให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพน้อย

๔.๖.๒ การบริการทางสาธารณสุข การให้บริการด้านสาธารณสุข และการให้ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพอนามัยยังไม่ทั่วถึง

๔.๖.๓ พฤติกรรมการบริโภค พฤติการณ์บริโภคอาหารยังไม่ถูกสุขลักษณะ มีการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น บริโภคอาหารสุกๆดิบๆ และการขาดสารอาหาร เป็นต้น

๔.๖.๔ การรักษาสุขภาพอนามัย ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดการดูแลสุขภาพอนามัย และการออกกำลังกาย

๔.๖.๕ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู ในช่วงหน้าฝน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ปัญหาทางการศึกษา การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นโดยส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษา ผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๗.๒ ขาดโอกาสทางการศึกษา เยาวชนและผู้ด้อยโอกาสบางส่วนยังขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔.๗.๓ การส่งเสริมกิจการทางศาสนา เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับศาสนาลดน้อยลง

๔.๗.๔ การเปลี่ยนแปลงทางประเพณีและวัฒนธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนบางอย่างเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และไม่มีการอนุรักษ์และฟื้นฟู

๔.๗.๕ อิทธิพลของวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่มากขึ้น และทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ของท้องถิ่น เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนในการติดต่อสื่อสารต่างๆผ่านโซเชียล ทำให้ขาดความสนใจกับคนรอบข้าง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาและดำเนินวิถีชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้นจนลืมวิถีชีวิตท้องถิ่น ขาดความพอเพียง กลายเป็นสังคมบริโภคนิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๔.๘ ด้านแหล่งน้ำ

๔.๘.๑ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ คือ แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ แหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอโดยเฉพาะในฤดูแล้ง

๔.๘.๒ แหล่งน้ำมีสภาพตื้นเขิน แหล่งน้ำและคลองส่งน้ำตามธรรมชาติมีสภาพตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุม ทำให้แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้งไม่เพียงพอ เนื่องจากตำบลโนนสะอาดมีผลผลิตทางการเกษตรตามฤดูกาล แต่ไม่สามารถบริหารน้ำที่มีปริมาณมากในหน้าฝนมากักเก็บได้

๔.๘.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติอยู่เป็นจำนวนน้อย และตื้นเขิน พอถึงฤดูฝนแหล่งน้ำธรรมชาติไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ และเมื่อถึงฤดูแล้งน้ำในแหล่งน้ำจะแห้งหมดไป ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถปลูกพืชหมุนเวียนในฤดูแล้งได้เป็นปัญหาตามมาคือว่างงาน

ความต้องการพัฒนาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน

๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ

๑.๔ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงภายในหมู่บ้าน ชุมชน

๑.๕ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ

๑.๖ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๗ จัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การฝึกอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี
- ๒.๓ ส่งเสริมให้การแปรรูปอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมทางการตลาด
- ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในหมู่บ้าน/ชุมชน
- ๒.๖ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อนสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต
- ๓.๔ มีศูนย์พัฒนาด้านจริยธรรม ศิลธรรมประจำหมู่บ้าน/ชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในหมู่บ้าน/ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย
- ๕.๔ อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกในการทำประมงอย่างถูกวิธี
- ๕.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น
- ๖.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๖.๓ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โรคฉี่หนู โรคเอดส์ โรคไวรัสโคโรนา (covid ๑๙)

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น
- ๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุข

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโนนสะอาด นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด คือ “โครงสร้างพื้นฐานครบครัน มุ่งมั่นพัฒนาคน ส่งเสริมเศรษฐกิจ ฟื้นฟูวิถีชีวิตแบบไทย ใส่ใจ

ศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน/ชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลโนนสะอาดเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการบริหาร

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐(๑))

(๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร(มาตรา ๕๑(๑))

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))

(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีเส้นทางคมนาคมเส้นทางหลักคือ ถนนมิตรภาพอุดร-ขอนแก่น มีลักษณะเป็นทางหลวงแผ่นดิน ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอจังหวัด ได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลโนนสะอาด มีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว

๒. การจัดผังเมืองนั้น เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาสนสถาน และองค์กรชุมชนต่างๆเพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้านตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่างๆ ดังนี้ การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weak)

๑. การบริหารและการจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ เทศบาลตำบลโนนสะอาดต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในชุมชน/หมู่บ้าน ระหว่างชุมชน/หมู่บ้าน ตำบลการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานอย่างจริงจัง

๒. เส้นทางคมนาคม เทศบาลตำบลโนนสะอาดมีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ส่วนมากเป็นถนนดินและหินคลุก ซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง

และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาตื้นเขิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อบริการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ใหม่ในด้านการส่งเสริมอาชีพ (มาตรา ๕๐(๖))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

จุดแข็ง (Strength)

โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนเทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคน้ำที่ถูกละเลย การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตน้อย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

(๖) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

(๘) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีพื้นที่ขนาดเล็ก จำนวน ๕ หมู่บ้าน ๘ ชุมชน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat)

ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๑๗(๑))

(๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))

(๓) ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))

(๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจการไม่ว่าการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๗(๑๕))

จุดแข็ง (Strength)

เทศบาลตำบลโนนสะอาดมีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

โอกาส (Opportunity)

เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีวัตถุดิบจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๑๗(๑๑))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง และป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

จุดอ่อน (Weak)

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี

โอกาส (Opportunity)

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบผสมกับลูกคลื่นลาดชันเล็กน้อย ตอนกลางมีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๒๐๐ - ๓๐๐ เมตร ในเขตพื้นที่ไม่มีแม่น้ำสายใหญ่ไหลผ่าน แต่จะมีอ่างเก็บน้ำหนองโสกริง เป็นแหล่งกักเก็บน้ำ ใช้ในการอุปโภค บริโภค และเพื่อทำการเกษตร ประชาชนใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเกษตร เช่น การทำนา การทำไร่อ้อย การทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

อุปสรรค (Threat)

พื้นที่ตำบลมักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พอถึงหน้าฝนก็ไม่สามารถเก็บกักน้ำในแหล่งน้ำสายหลักได้เท่าที่ควร เนื่องจากแหล่งน้ำดินเลนทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหายจากปัญหายากแล้ง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๕๐(๘))

(๒) ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม (มาตรา ๕๐(๖))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา(มาตรา ๑๖(๑๔))

จุดแข็ง (Strength)

เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลง ประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย
๒. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น สัมผัสวิถีชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๖) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

จุดแข็ง (Strength)

อำเภอโนนสะอาด มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและและมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน (Weak)

๑.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมื่อน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่างๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อุปสรรค (Threat)

งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโนนสะอาดวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้อง ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลโนนสะอาด กำหนดให้เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๙๖ อัตรา แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๒๒ อัตรา พนักงานครู เทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ๓๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๓ อัตรา ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีภารกิจและ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ

กองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และขอปรับลดอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโนนสะอาดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโนนสะอาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๓ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. งบประมาณมีจำกัดทำให้เกิดปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	---

โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายธุรการ (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานเลขานุการสภาเทศบาล (๓) งานเลขานุการผู้บริหาร (๔) งานราชพิธีและรัฐพิธี (๕) งานการเจ้าหน้าที่ (๖) งานจัดการเลือกตั้ง (๗) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๘) งานทะเบียนราษฎร (๙) งานบัตรประจำตัวประชาชน (๑๐) งานรักษาความสงบภายใน	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายธุรการ (๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานเลขานุการสภาเทศบาล (๓) งานเลขานุการผู้บริหาร (๔) งานราชพิธีและรัฐพิธี (๕) งานการเจ้าหน้าที่ (๖) งานจัดการเลือกตั้ง (๗) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๘) งานทะเบียนราษฎร (๙) งานบัตรประจำตัวประชาชน (๑๐) งานรักษาความสงบภายใน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล(ต่อ) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองวิชาการและแผนงาน ๒.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) งานเทศบัญญัติ (๓) งานจัดทำงบประมาณ (๔) งานนิติกรรมสัญญา ๓. กองคลัง ๓.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้และผลประโยชน์ (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานการเงินและบัญชี (๔) งานทะเบียนการคลัง (๕) งานสถิติการคลัง (๖) งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน (๗) งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๘) งานพัฒนารายได้ (๙) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๔. กองช่าง ๔.๑ ฝ่ายแผนงานและก่อสร้าง (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑) งานธุรการและงานการเงินและบัญชี (๒) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม (๓) งานวางแผนสาธารณสุข	๑.สำนักปลัดเทศบาล(ต่อ) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองวิชาการและแผนงาน ๒.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) งานเทศบัญญัติ (๓) งานจัดทำงบประมาณ (๔) งานนิติกรรมสัญญา ๓. กองคลัง ๓.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้และผลประโยชน์ (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานการเงินและบัญชี (๔) งานทะเบียนการคลัง (๕) งานสถิติการคลัง (๖) งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน (๗) งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๘) งานพัฒนารายได้ (๙) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๔. กองช่าง ๔.๑ ฝ่ายแผนงานและก่อสร้าง (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานศูนย์เครื่องจักรกล (๘) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑) งานธุรการและงานการเงินและบัญชี (๒) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม (๓) งานวางแผนสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ต่อ) (๔) งานศูนย์บริการสาธารณสุข (๕) งานรักษาความสะอาด ๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานระบบสารสนเทศ (๓) งานงบประมาณ (๔) งานการเจ้าหน้าที่ (๕) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ (๖) งานการศึกษาปฐมวัย (๗) งานโรงเรียน (๘) งานกิจการนักเรียน (๙) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร (๑๐) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา (๑๑) งานศึกษานอกระบบตามอัธยาศัย (๑๒) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ (๑๓) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา (๑๔) งานกิจการเด็กและเยาวชน (๑๕) งานกีฬาและนันทนาการ (๑๖) งานกิจการศาสนา (๑๗) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม (๑๗) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานชุมชนเมือง (๓) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่างๆ ด้านงบประมาณ	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(ต่อ) (๔) งานศูนย์บริการสาธารณสุข (๕) งานรักษาความสะอาด ๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายแผนงานและโครงการ (๑) งานธุรการและงานสารบรรณ (๒) งานระบบสารสนเทศ (๓) งานงบประมาณ (๔) งานการเจ้าหน้าที่ (๕) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ (๖) งานการศึกษาปฐมวัย (๗) งานโรงเรียน (๘) งานกิจการนักเรียน (๙) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร (๑๐) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา (๑๑) งานศึกษานอกระบบตามอัธยาศัย (๑๒) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ (๑๓) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา (๑๔) งานกิจการเด็กและเยาวชน (๑๕) งานกีฬาและนันทนาการ (๑๖) งานกิจการศาสนา (๑๗) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม (๑๗) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานชุมชนเมือง (๓) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่างๆ ด้านงบประมาณ	

๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕

เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาดและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาดมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล) ๒ อัตรา

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๔ อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๓ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑ อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๕ อัตรา
๑.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๔ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๒ อัตรา
๓.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๔ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๒ อัตรา
๔.๒ ลูกจ้างประจำ	๒ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑ อัตรา
๔.๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๒ อัตรา

๕. กองวิชาการและแผนงาน

๕.๑ พนักงานเทศบาล	๒ อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑ อัตรา

๖. กองการการศึกษา

๖.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๖.๒ พนักงานครู	๓๔ อัตรา
๖.๓ พนักงานตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓ อัตรา
๖.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๒ อัตรา
๖.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	๔ อัตรา

๗. กองสวัสดิการสังคม

๗.๑ พนักงานเทศบาล	๒ อัตรา
๗.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑ อัตรา

๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๘.๑ พนักงานเทศบาล	๑ อัตรา
-------------------	---------

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลโนนสะอาด เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลโนนสะอาด มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๗ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	การบริหารงานสำนักปลัด	๑			
	งานการเจ้าหน้าที่	-	-	-	-
	งานธุรการ	๒	๑	๓	-
	งานเลขานุการผู้บริหาร	-	-	๑	-
	งานเลขานุการสภาเทศบาล	-	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
	งานทะเบียนราษฎร	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒	๓	๓
กองคลัง	การบริหารงานคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	-	-	๒	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	การบริหารงานช่าง	๑	-	-	-
	งานธุรการและงานสารบรรณ	-	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค และผังเมือง	๒	-	๑	๔
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	๔	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานธุรการและงานสารบรรณ	-	-	๑	-
	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	๒	๒	-
กองวิชาการและแผนงาน	การบริหารงานกองวิชาการ	๑	-	-	-
	งานธุรการและงานสารบรรณ	-	-	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน,เทศบัญญัติ นิติการ	๑	-	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงานอัตราที่มี			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	๑	-	-	-
	งานธุรการและงานสารบรรณ	-	-	๑	-
	งานศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	-	-
	งานกีฬาและนันทนาการ				
กองสวัสดิการ สังคม	งานบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานธุรการและงานสารบรรณ	-	-	๑	
	งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน				

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เพื่อให้มีถนนที่ได้มาตรฐานและรองรับการขยายตัวของชุมชน - เพื่อให้มีไฟฟ้าสาธารณะ และน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน - ระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ - บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองแผนงานฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ	- ส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพให้ได้มาตรฐานและยั่งยืน - เพื่อให้ประชาชนดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง - เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ - สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมในการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้า ผลิตภัณฑ์ตามนโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์”	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคมแห่งการ เรียนรู้	- เพื่อพัฒนาส่งเสริมระดับการศึกษาของประชาชนในชุมชน - เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กในเขตเทศบาล - จัดระบบการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนเทศบาลมีคุณภาพได้มาตรฐาน - ปรับปรุงและขยายห้องเรียนเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น - เพื่อส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- เพื่อลดมลภาวะที่เป็นพิษให้ชุมชนมีความน่าอยู่และมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม - เพื่อให้การจัดเก็บและการกำจัดขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพ - เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ - สนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรเครือข่าย ชุมชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - จัดระบบกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการ บริหาร	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร - เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บรายได้ - พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ โดยการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one stop service) และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้งาน - พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ ทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ บุคลากร พร้อมเน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปของอาสาสมัครต่าง ๆ - เพื่อให้ประชาชนมีความรู้เป็นพลเมืองที่มีความต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดฯ - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองวิชาการและแผนงาน - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานทะเบียนฯ - ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานดับเพลิง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	สำนักงานปลัด(๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	ฝ่ายธุรการ								
๔	หัวหน้าฝ่ายธุรการ(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๖	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	ลูกจ้างประจำ								
๗	ลูกจ้างประจำ(การโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๙	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๕	พนักงานทำความสะอาด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครอง
	กองคลัง (๑๔)								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	รวม	๒๒	๒๑	๒๑	๒๑	-๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง(๑๔)(ต่อ)								
	ลูกจ้างประจำ								
๒๐.	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก
๒๑.	ลูกมือช่างแผนกภาษี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	กองช่าง (๑๕)								
๒๔.	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
๒๕.	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๖.	นายช่างโยธา(ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
๒๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๘.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๙.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								
๓๐.	พนักงานขับรถยนต์(รถกระบะเข้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๓๑.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒.	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครอง
๓๓.	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
๓๔.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
๓๕.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ								
๓๖.	พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ขนขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
๓๗.	คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	รวม	๒๓	๑๙	๑๙	๑๙	-๔			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)(ต่อ)</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
๓๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>								
๓๙.	พนักงานขับรถยนต์ขนขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
	<u>กองวิชาการและแผนงาน(๐๗)</u>								
๔๐.	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>								
๔๑.	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
๔๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	<u>กองการศึกษา(๐๘)</u>								
๔๓.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ฝ่ายแผนงานและโครงการ</u>								
๔๔.	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
๔๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
๔๗.	ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
๔๘.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๙.	คนงานปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>โรงเรียนเทศบาลตำบลโนนสะอาด</u>								
๕๐.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑.	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒.	ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓.	ครูผู้ช่วย	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	เงินอุดหนุน
	รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา(๐๘)(ต่อ)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
๕๔.	บุคลากรสนับสนุนการสอน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	กองสวัสดิการสังคม								
๕๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
๕๗	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
๕๙	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๑๐๑	๙๖	๙๖	๙๖	-๕	-	-	