



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

ของ
เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด
พฤษภาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด โดยให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณา ว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดตั้งระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๔.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑) กรอบแนวคิดการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล, รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. พนักงานครูเทศบาล : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ ลักษณะงานเป็นผู้สอนประจำในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเป็นสายงานการสอน

๓. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบทของเทศบาลใกล้เคียงและปัจจัยหลายอย่าง กำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒) แนวคิดการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสิ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓) การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลใกล้เคียง

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่เทศบาลตำบลสวนกล้วย ซึ่งเทศบาลตำบลสวนกล้วย เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลใกล้เคียง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด	กรอบอัตรากำลัง	เทศบาลตำบลสวนกล้วย	กรอบอัตรากำลัง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)		สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ชก)	๑	ฝ่ายอำนวยการ	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑
นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑		

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอกันทรลักษ์ ไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๓ กิโลเมตร อยู่ในพื้นที่เขตบ้านกระเป๋ หมู่ที่ ๕ มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาล ทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน มีจำนวน ๒,๕๓๔ ครัวเรือน ประชากร ๗,๓๒๔ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓) มีเนื้อที่ทั้งหมด ๒๘.๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือเท่ากับ ๑๗,๗๘๑ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ ทุ่งนา มีหนองน้ำและลำห้วย ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕ % ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ % ซึ่งอยู่ติดเขตเทศบาลเมืองกันทรลักษ์ มีประชากรอาศัยอยู่ ๒ ฝั่ง คืออีสาน และส่วย มีการสืบสานอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้านสืบต่อกันมาช้านาน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาดพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่การเกษตร
- ระบบประปายังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก
- ถนนคอนกรีตหรือถนนลาดยางในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุม
- บางพื้นที่น้ำท่วมขัง ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก

ความต้องการ

- ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนน ซอยต่างๆ ภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ดำเนินการขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุม
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในตำบล
- ดำเนินการวางท่อระบายน้ำ ขุดลอกเพื่อให้มีการระบายที่ดีขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนร้อยละ ๘๐ มีรายได้ต่ำ
- ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประสบปัญหาราคาพืชผลตกต่ำ ผลผลิตเสียหายร้อยละ ๗๐ และขาดตลาดรองรับ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม
- ขาดแคลนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มรายได้
- ดำเนินการจัดหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์
- จัดหาแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนร้อยละ ๖๐ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมกัน แก้ไขปัญหาของชุมชน
- ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด มั่วสุม ก่อกวนทะเลาะวิวาท

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์ สนับสนุน แก้ไข ต่อต้าน และป้องกันปัญหายาเสพติด
- จัดให้มีสนามกีฬาและที่พักผ่อนรวมถึงส่งเสริมการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางการพัฒนาของชุมชน
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งในด้านต่างๆ ก่อให้เกิดการรวมตัวทำกิจกรรม

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ความต้องการ

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- จัดทำระบบการจัดการขยะในชุมชน

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านสุขลักษณะภายในหมู่บ้านไม่ดีพอ
- ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ก่อให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค
- ปัญหาการบริโภคอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะในชุมชน

ความต้องการ

- ช่วยสนับสนุนรณรงค์ในการให้ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันโรคติดต่อ
- สนับสนุนการให้ความรู้และบริการด้านสาธารณสุข
- ให้ความรู้ประชาชนในการจัดการขยะด้วยตัวเอง

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการ

- ให้มีการส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมด้านศาสนา และวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียน การสอนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้แก่ประชาชนในหลายๆ ช่องทาง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองหญ้าลาดคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองหญ้าลาด เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป โดยให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- ๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ
- ๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- ๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- ๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- ๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- ๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- ๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) การตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- ๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- ๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- ๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- ๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- ๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- ๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- ๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- ๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- ๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- ๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- ๓) ภาครัฐมีขนาดเล็ก gọn เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- ๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- ๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- ๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง
๖. ยุทธศาสตร์การการบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้พึ่งตนเอง และแข่งขันได้
 ๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
 ๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
 ๑. เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
 ๒. ประชาชนมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๓. ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา
๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๑. มีโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ
๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย
 ๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๒. ความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
 ๓. สังคมเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
 ๔. ประชาชนผู้ได้รับภัยพิบัติ และผู้อาศัยอยู่ตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ
 ๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการจากหน่วยงานภาครัฐนโยบายการพัฒนาอำเภอ ตามนโยบายการพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อันจำเป็นต่อการสร้างรายได้ แก้ไขปัญหาให้ได้ครอบคลุม ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
 ๓. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ ที่เสื่อมโทรมให้ใช้การได้ดี ติดตั้งระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๔. ติดตั้งระบบแสงสว่างภายในหมู่บ้าน
๕. ให้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่เด็กในสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษา
๖. มุ่งให้บริการ กิจการอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชน
๗. ยกระดับรายได้และสร้างอาชีพพัฒนาฝีมือ เพื่อสร้างรายได้ให้กับตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองหญ้าลาด ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการปรับปรุงโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้

๑. การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มผลิตผลสินค้าเกษตรเพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรมแรงงานและผู้ประกอบการ ธุรกิจการท่องเที่ยวบริการการค้า
๓. เป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างงานสร้างรายได้กระจายสู่ชนบท
๔. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนและองค์ความรู้ทางธุรกิจ
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการขนส่งสินค้าให้มีประสิทธิภาพ
๖. ส่งเสริมให้มีงานวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปสู่วัตกรรมของจังหวัด
๗. เพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารการเงิน การคลังและพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศด้านการเงินและการคลังระดับจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเมืองน่าอยู่

๑. ความพึงพอใจของประชาชนในทุกด้าน
๒. ใช้วิถีชีวิตการเจริญเติบโตโดยน้อมนำเอาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในเขตจังหวัด
๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. มีอาชีพที่ดำรงรายได้ได้อย่างยั่งยืน
๕. มีวัฒนธรรมอันดีงามและการศึกษาหล่อหลอมชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านวิถีชีวิตเศรษฐกิจสร้างอาชีพ สร้างรายได้

๑. ดำเนินการผลิตสินค้าทางการเกษตรแบบยั่งยืนตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจ
๒. ใช้วิถีชาวบ้านในจังหวัด ซึ่งถือว่าเป็นวิถีเอื้ออาทร เห็นผู้อื่นเป็นสำคัญ
๓. โดยสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืน
๔. ให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น พื้นที่ปลอดภัยจากสารพิษเพิ่มขึ้น
๕. เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร
๖. เกษตรกรรมเป็นอาชีพที่ปลอดภัยและมั่นคงโดยใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม

เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๑. เป็นจังหวัดที่มีโบราณสถานที่เป็นอารยธรรมขอมโบราณ
๒. ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวโดยเน้นการเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยว
๓. เพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม
๔. ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางด้านวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน
๕. เชิดชูคุณค่าความเป็นไทย
๖. เพิ่มแหล่งการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นและประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

- ๑.อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.พัฒนาโดยเน้นการสร้างสมดุลและบริหารจัดการการใช้ประโยชน์
- ๓.อนุรักษ์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชนและท้องถิ่น
- ๔.อนุรักษ์ทรัพยากรดินมีคุณภาพเหมาะสมกับการเกษตร
- ๕.บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- ๖.ควบคุมมลพิษที่แหล่งกำเนิดให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis ได้แก่ การพิจารณาวิเคราะห์ จุดแข็ง (S = Strength) จุดอ่อน (W = Weakness) โอกาส (O = Opportunity) และอุปสรรค (T = Threat) โดยวิเคราะห์ภาพรวมในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา เทคโนโลยี และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ ดังนี้

การดำเนินการตามกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาเชื่อมโยงปัญหาในปีที่ผ่านมา โดยใช้ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส และอุปสรรค พิจารณาจากสภาพปัญหาของการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด พบว่า

จุดเด่นหรือจุดแข็ง (S : Strengths)

๑. เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด และยุทธศาสตร์ชาติ
๓. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มีการร่วมมือ ในการบริหารจัดการและพัฒนา
๔. มีช่องทางในการรับเรื่องราวร้องทุกข์หรือขอรับบริการที่หลากหลายและเข้าถึงได้โดยง่าย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มีปัญหาเดือดร้อน เช่น เว็บไซต์ line โทรศัพท์ เฟสบุ๊ก เวทีประชาคม กล้องรับเรื่องราวร้องเรียน เป็นต้น
๕. พื้นที่เขตเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เป็นที่ราบลุ่ม มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสมแก่การทำนา
๖. มีเส้นทางหลักในการคมนาคม สามารถขนส่งสินค้าทางการเกษตรสู่ตลาดได้ รวดเร็ว
๗. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๘. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกันเป็นอย่างดี
๙. มีกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้การดูแลประชาชนในเบื้องต้น

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีด้านการเกษตร ด้านการปรับปรุง บำรุงดิน และบางพื้นที่ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๒. เกษตรกรมีการใช้สารเคมีมากเกินไป ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ
๓. เกษตรกรขาดเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ ขาดอาชีพเสริม

๔. ระบบการเกษตรบางส่วนยังต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ
๕. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า
๖. กระแสของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่น หันไปใช้สินค้าและเทคโนโลยีที่ ฟุ่มเฟือย ส่งผลให้เกิดการกู้หนี้ยืมสินเพิ่มขึ้น
๗. ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด พบว่าประชาชนโดยส่วนใหญ่ ป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคความดัน เบาหวาน โรคระบาดต่าง ๆ ซึ่งสาเหตุเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการกินอาหาร การทำงาน การพักผ่อน
๘. มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มีความรู้ที่น้อย ตลอดจนการเลือกงานและความเกียจคร้าน
๙. ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น ไม่มีวินัยการจราจร ขาดจิตสำนึก ก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม
๑๐. ค่าครองชีพสูง มีผลให้คุณภาพชีวิตต่ำ การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

โอกาส (O : Opportun)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อเกษตรกร ให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๒. พื้นที่ตำบลหนองหญ้าลาด ติดกับตัวเมือง ทำให้การติดต่อหน่วยงานราชการต่าง ๆ สะดวก รวดเร็ว
๓. นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจหน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๔. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น โดยสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่น ในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
๕. เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและเหมาะสม สามารถขนส่งสินค้าการเกษตรได้อย่างรวดเร็ว
๖. นโยบายรัฐบาลในการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น

อุปสรรค ข้อจำกัด (T : Threat)

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างทั่วถึง
๒. ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง ปัจจุบันมีความขัดแย้งทางการเมือง ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจระดับประเทศ และกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณสำหรับท้องถิ่น
๓. ประชาชนในพื้นที่มีทั้งเขตเมืองและประชาชนที่อยู่ในเขตชนบท
๔. ประชาชนที่มีรายได้น้อย ยังมีจำนวนมาก
๕. ราคาข้าวตกต่ำ ราคาปุ๋ย สารเคมี ราคาสูง อาหารสัตว์ราคาสูง
๖. เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาดประสบภัยธรรมชาติซ้ำซาก (ภัยน้ำท่วม ภัยแล้ง)
๗. ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย และขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินงาน
๘. ปัญหาการควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการขึ้นทะเบียนสัตว์ที่ไม่ถูกต้อง

๙. เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ยังไม่มีรถฉุกเฉิน สำหรับช่วยเหลือประชาชน เมื่อเจ็บป่วย ฉุกเฉิน

๑๐. การคมนาคมขนส่ง จากรถบรรทุกน้ำหนักเกินที่ใช้เส้นทางผ่านเทศบาลตำบล หนองหญ้าลาด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ตามพระราชบัญญัติ เทศบาลพ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวม กฎหมายอื่นของ เทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีสุสานหรือฌาปนสถาน
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ กับอีก ๑ ฝ่าย คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน และฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาดมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานนิติการ- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานบริหารงานทั่วไป- งานสังคมสงเคราะห์- งานพัฒนาชุมชน- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน- งานแผนและงบประมาณ- งานเลือกตั้ง- งานสุขภาพตำบลและอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ- งานประชาสัมพันธ์- งานส่งเสริมการเกษตร- งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานนิติการ- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานบริหารงานทั่วไป- งานสังคมสงเคราะห์- งานพัฒนาชุมชน- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน- งานแผนและงบประมาณ- งานเลือกตั้ง- งานสุขภาพตำบลและอนามัยสิ่งแวดล้อม- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ- งานประชาสัมพันธ์- งานส่งเสริมการเกษตร- งานกิจการสภา- งานทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานแผนที่ภาษี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานบริการข้อมูลแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการประปา 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานการประปา 	
<p>๔. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๔. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานตรวจสอบการเงินและบัญชี - งานตรวจสอบทรัพย์สินและรายได้ 	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานตรวจสอบการเงินและบัญชี - งานตรวจสอบทรัพย์สินและรายได้ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๔๗	๕๑	๕๑	๕๑	+๔	-	-	

๑๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖
									๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
									(คน)	(๑)											
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๕๕๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	(๕๒,๖๒๐)		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)		
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																					
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๕,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๕,๖๘๐)		
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	(๒๙,๑๑๐)		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	(๒๙,๑๑๐)		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๓๖๙,๕๖๐	๓๗๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)		
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๓๕๙,๓๒๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๗๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๓,๑๕๐)		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	(๒๑,๑๓๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๖,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๑๓๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๒๐	(๑๕,๖๗๐)		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๕	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๖	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม		
กองคลัง (๐๔)																					

กองคลัง (๑๔)																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๔๗๐,๗๒๐	๕๐๘,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๒๐)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๗,๗๒๐	(๒๕,๗๗๐)
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๕๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๕๕๐	๓๒๗,๗๖๐	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๐๐)
๒๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๑๓,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๗๒๐	๑๒๖,๒๔๐	(๕,๕๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๗๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๕,๕๐๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๙๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๙๘,๗๖๐	๒๐๕,๗๒๐	๒๐๖,๑๖๐	(๑๓,๗๓๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๔๗,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๑๕)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๕,๗๒๐	(๓๓,๕๖๐)
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																			
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๖,๘๐๐	ว่างเต็ม
กองช่าง (๑๕)																			
๒๗	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๖๗,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๖๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๕๘๐	๔๐๖,๕๘๐	(๓๐,๗๗๐)
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๒๐)
๒๙	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชก.	๑	-	๒๗๗,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๗๗,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๕,๖๔๐	๒๐๖,๕๘๐	(๑๕,๗๗๐)
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๙๓,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๙๙,๒๘๐	๒๐๕,๕๓๐	๒๐๖,๕๒๐	(๑๑,๗๖๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๘๘๐	(๑๐,๗๖๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๓๕	พนักงานจอตมาตรรั้วน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๓๖	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๕,๐๐๐)

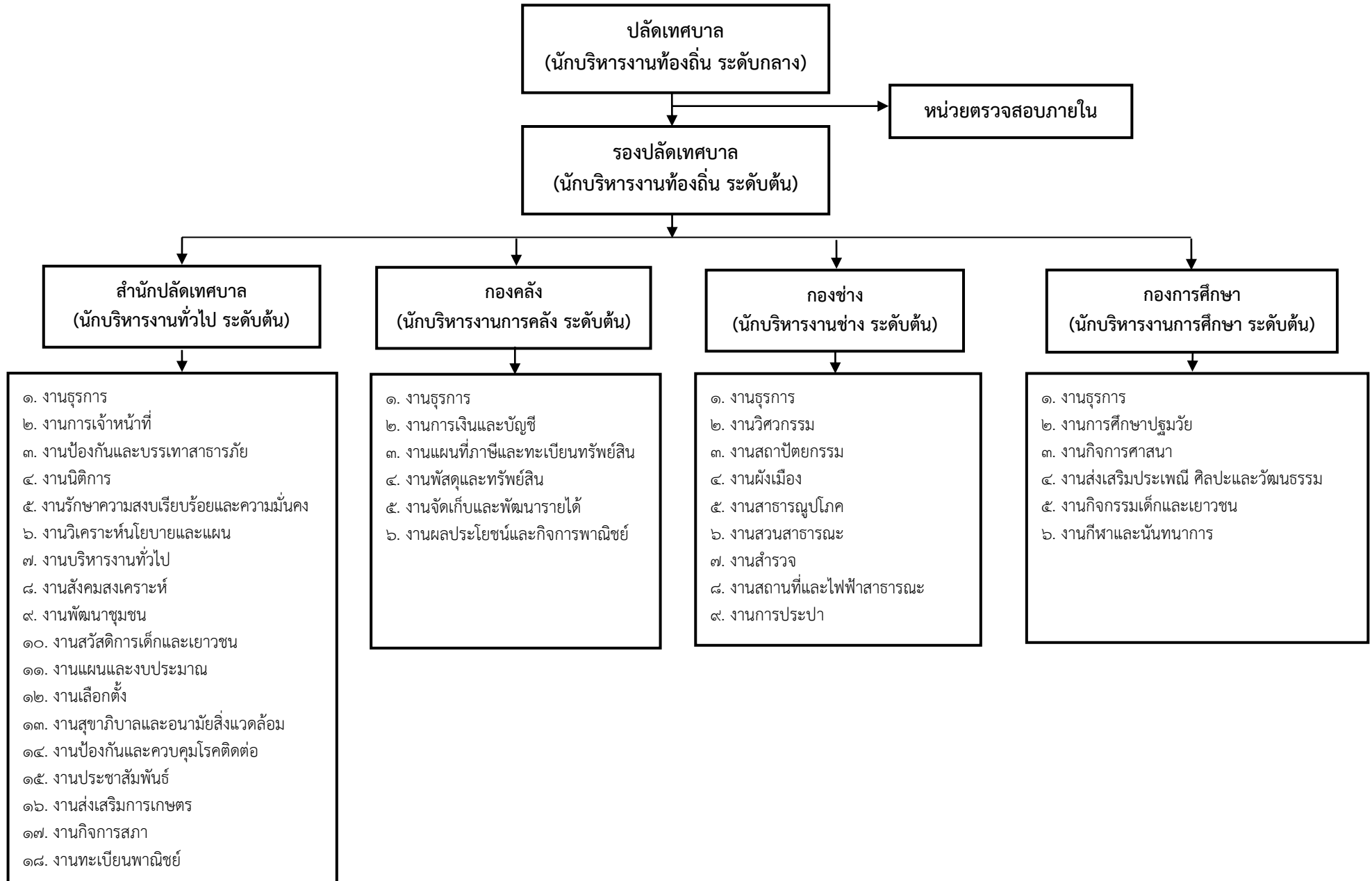
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มขึ้น ๆ	
๑	นายวิรัชพล คงศรี	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๕๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๕๕๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๖๗๗,๕๕๐
๒	นางวรินทร์ คงบุรณ์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓๕,๑๒๐
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	นางฉันทิชนก นามสี	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๖๘,๑๖๐
๔	นางวันดี เมืองคง	ท.บ.(บริหารธุรกิจ)	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๗,๓๒๐	-	-	๓๕๗,๓๒๐
๕	นางทัศนีย์ ยุวบุตร	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๗,๓๒๐	-	-	๓๕๗,๓๒๐
๖	นางสาวทวนภา จันทเขต	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	นางสาวจารุณี โคตรประทุม	ท.บ.(ศึกษาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๒-๐๑-๓๑๑๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๘	จ.ส.อ.เชษฐา จันทร์เจียว	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๕๕-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗๗,๖๘๐	-	-	๒๗๗,๖๘๐
๙	นายธราตล อร่าม	ปวส.(ก่อสร้าง)	๕๕-๒-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๕-๒-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๕,๒๘๐	-	-	๒๕๕,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นางสาวกนกกร หวนคงนิง	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวมณสิ ตีเงิน	ศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	นายเชษฐคม ชาลุชิต	ปวส.(การบัญชี)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๖,๐๕๐	-	-	๑๗๖,๐๕๐
๑๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	นายวินัย จันท	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายชวลิต ตีเงิน	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายนิชิกร ทรงจิต	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายธีรภัทร์ อินทร์โสม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

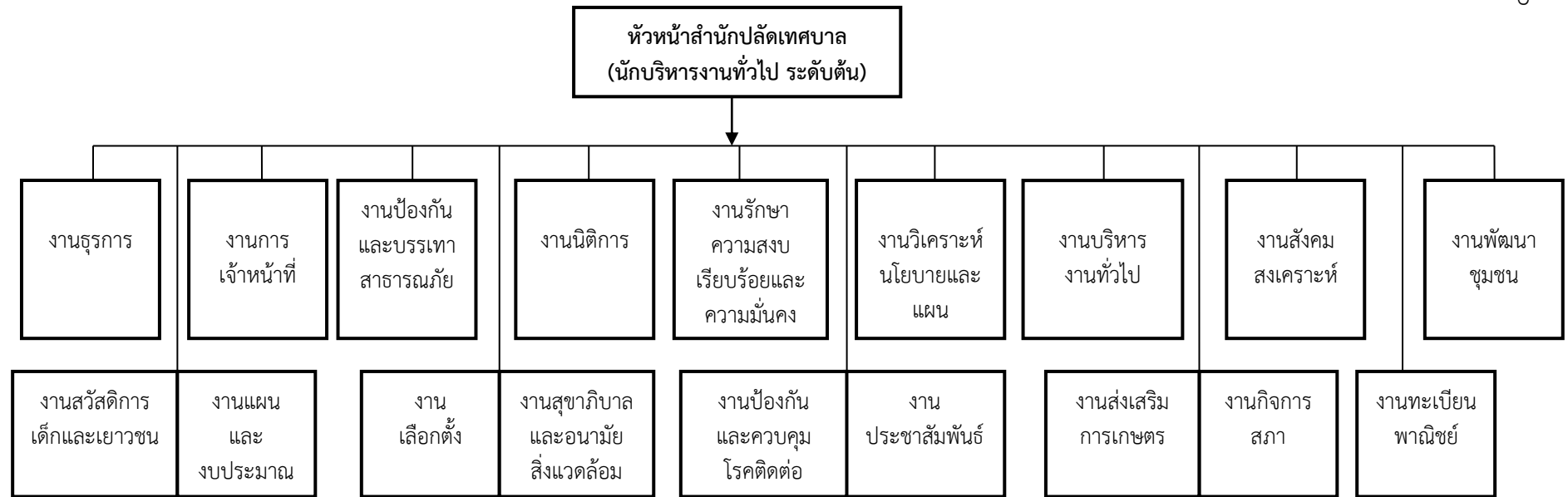
กองคลัง (๑๔)												
๑๙	นางสุชีฎฎา ทรงจิต	บ.ร.ม.(บริหารธุรกิจ)	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๒๐	นางสาวทรงระฆา วาไชย	บ.บ. (การบัญชี)	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๑๑,๖๕๐	-	-	๓๑๑,๖๕๐
๒๑	นางปริยากร อินตงนัย	บ.ร.ม.(บริหารธุรกิจ)	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๑๗,๕๕๐	-	-	๓๑๗,๕๕๐
๒๒	นางสาวปณิธา กำจัด	ปวส.(การบัญชี)	๕๕-๒-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๕๕-๒-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๑๓,๒๕๐	-	-	๑๑๓,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓	นางสาวทิพย์พรรณ พรมสิทธิ์	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๔	นางสาวพัชรินทร์ บุญประวีติ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๑๖๐	-	-	๑๕๓,๑๖๐
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)												
๒๖	นายรังสี กิ่งวาลย์	ท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๒๗	-	-	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๒๘	นายสนอ บุญกัณฑ์	ท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๖๗,๒๕๐	-	-	๓๖๗,๒๕๐
๒๙	นายภาณุวัฒน์ บุญส่ง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๐	-	-	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๗๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๑	-	-	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๓	นายอภิเดช เต่าลอย	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๓,๕๕๐	-	-	๑๕๓,๕๕๐
๓๔	นายสิทธิกรณ์ สายงาม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๓๐,๗๒๐	-	-	๑๓๐,๗๒๐

	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นายชิน พายุพัก	ป.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายเกียรติศักดิ์ อินทงพันธ์	ม.๖	-	พนักงานจคมทรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมทรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายประสิทธิ์ โพธิพันธ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายศรายุทธ วงศ์ใหญ่	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา (๐๘)											
๓๙	-	-	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๔๐	นายประพฤษ อ่างสำแดง	ศบ.(อุตสาหกรรมศิลป์)	๕๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๔๑	นายรุ่งสุริยา ศวกรการ	ร.ป.บ.(บริหารรัฐกิจ)	๕๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๕,๐๕๐	-	-	๒๗๕,๐๕๐
๔๒	นางสาวเทัญทิชญา มงคลแก้ว	ศบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๘-๖๑๐๑-๐๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๕-๒-๐๘-๖๑๐๑-๐๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๓	นายกิตติภพ อินตงนัย	ศบ.(อุตสาหกรรมศิลป์)	-	ผู้ช่วยนักสันทนากการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนากการ	-	๒๒๘,๑๒๐	-	-	๒๒๘,๑๒๐
๔๔	นางอมรภัค ทิมมาชัย	ศบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๕	นางเพชร เทียมโลก	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวสุธิยาพร ปิติ	ศศ.บ.(ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวรัตนาภรณ์ ตีการกล	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๘	นางสาวกชพร ต้นธนา	บ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๙	นางสาวอุทัย บุตรมี	ศศ.บ(การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๐	นางพรเทัญ บำรุงศวร์	ศบ.(ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดขง)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	นางสาวแพทเลีย อูทา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด





พนักงานเทศบาล รวม ๗ อัตรา

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

ขนาดเบา

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ รวม ๔ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

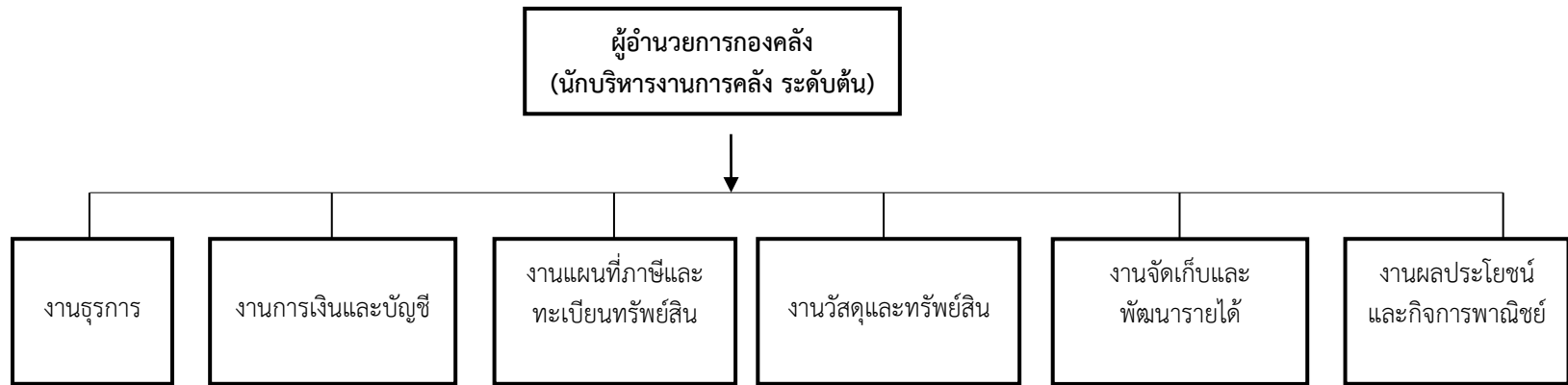
(กำหนดเพิ่ม)

พนักงานจ้างทั่วไป รวม ๕ อัตรา

- ยาม (๑)
- ภารโรง (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกล

(กำหนดเพิ่ม)

โครงสร้างองค์กร



พนักงานเทศบาล รวม ๔ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองคลัง (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาพัสดุ ปก.ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

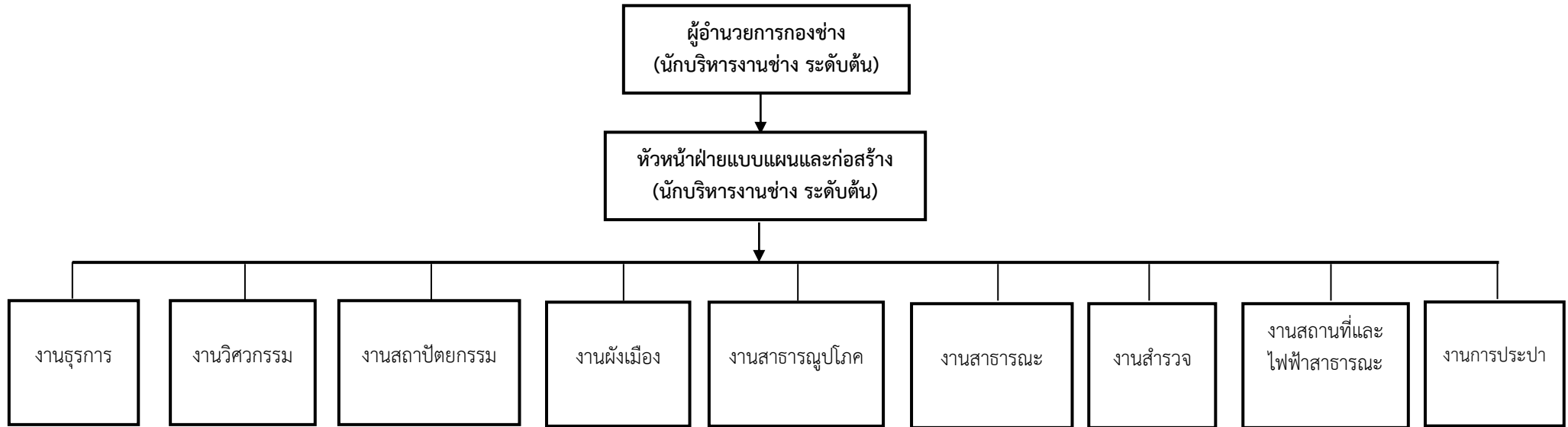
พนักงานจ้างตามภารกิจ รวม ๒ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กำหนดเพิ่ม)

พนักงานจ้างทั่วไป

-

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานเทศบาล รวม ๕ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑)
- นายช่างสำรวจ ปง./ชง. (๑)
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)

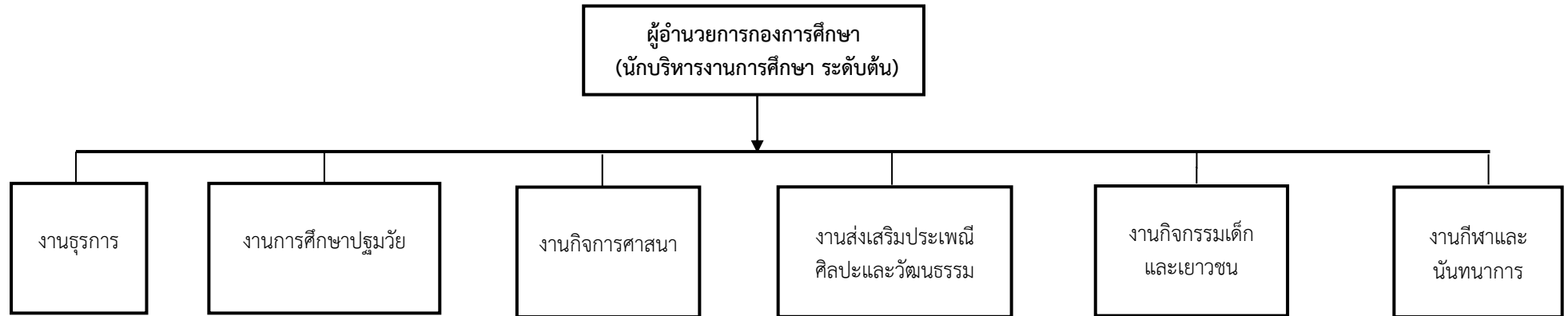
พนักงานจ้างตามภารกิจ รวม ๓ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานเครื่องสูบน้ำ (๑)
- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)

โครงสร้างกองการศึกษา

พนักงานเทศบาล รวม ๓ อัตรา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑)
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

พนักงานครูเทศบาล รวม ๑ อัตรา

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

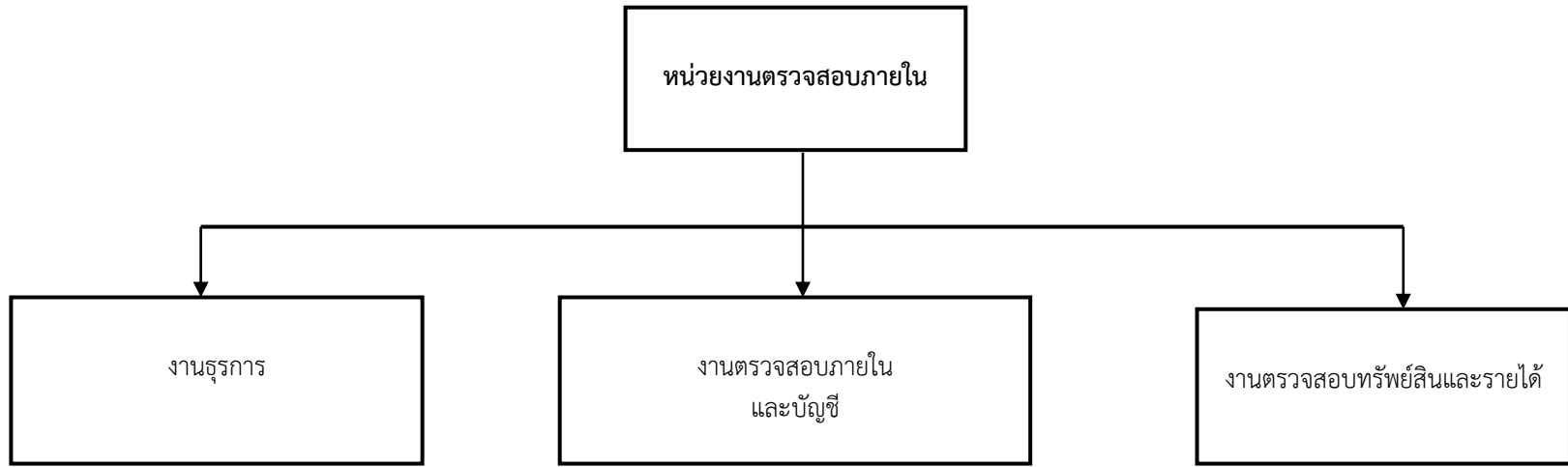
พนักงานจ้างตามภารกิจ รวม ๘ อัตรา

- ผู้ช่วยนักสันนทนาการ (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖)

พนักงานจ้างทั่วไป รวม ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



พนักงานเทศบาล

-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-

พนักงานจ้างทั่วไป

-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาล ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบล ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง มีดังนี้

๑. ปฐมนิเทศ/อบรมพนักงานก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่เฉพาะพนักงานที่บรรจุใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่และภารกิจ

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๓. ศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

๔. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดศรีสะเกษ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จัดให้มีการประชุมพนักงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๘. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดี เพื่อให้ดียิ่งขึ้น

๙. จัดให้มีการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ

๑๐. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของตำแหน่งต่าง ๆ ส่งเสริมพนักงานในการเปลี่ยนสายงาน เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อพนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า

๑๑. ส่งเสริมพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองเน้นการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกโดยให้ประชาชนเข้าถึงบริการ ข่าวสาร ได้อย่างรวดเร็ว และหลายช่องทาง

โดยเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด จะเน้นการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑. พัฒนาความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๓) ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๘) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมิน ผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ
- ๑๐) ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑๑) ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
- ๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)
- ๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. พัฒนาทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะในการสืบสวน
- ๕) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๓. พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังนี้

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่ง ในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ๑) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๓) การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๔) การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๕) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๖) การคิดวิเคราะห์
- ๗) การบริหารความเสี่ยง
- ๘) การบริหารทรัพยากร
- ๙) การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ๑๐) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
 - ๑๑) การวางแผนและการจัดการ
 - ๑๒) การวิเคราะห์และการบูรณาการ
 - ๑๓) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
 - ๑๔) การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
 - ๑๕) การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
 - ๑๖) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
 - ๑๗) ความเข้าใจพื้นที่และการเมื่อท้องถิ่น
 - ๑๘) ความคิดสร้างสรรค์
 - ๑๙) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
 - ๒๐) จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

๒๑) ศิลปะการโน้มน้าวใจ

๒๒) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหญ้าลาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
