



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลโพธิ์งาม
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลโพธิ์งามจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลโพธิ์งาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์งาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์งาม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเทศบาลตำบลโพธิ์งาม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์งามสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์งามสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ



วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

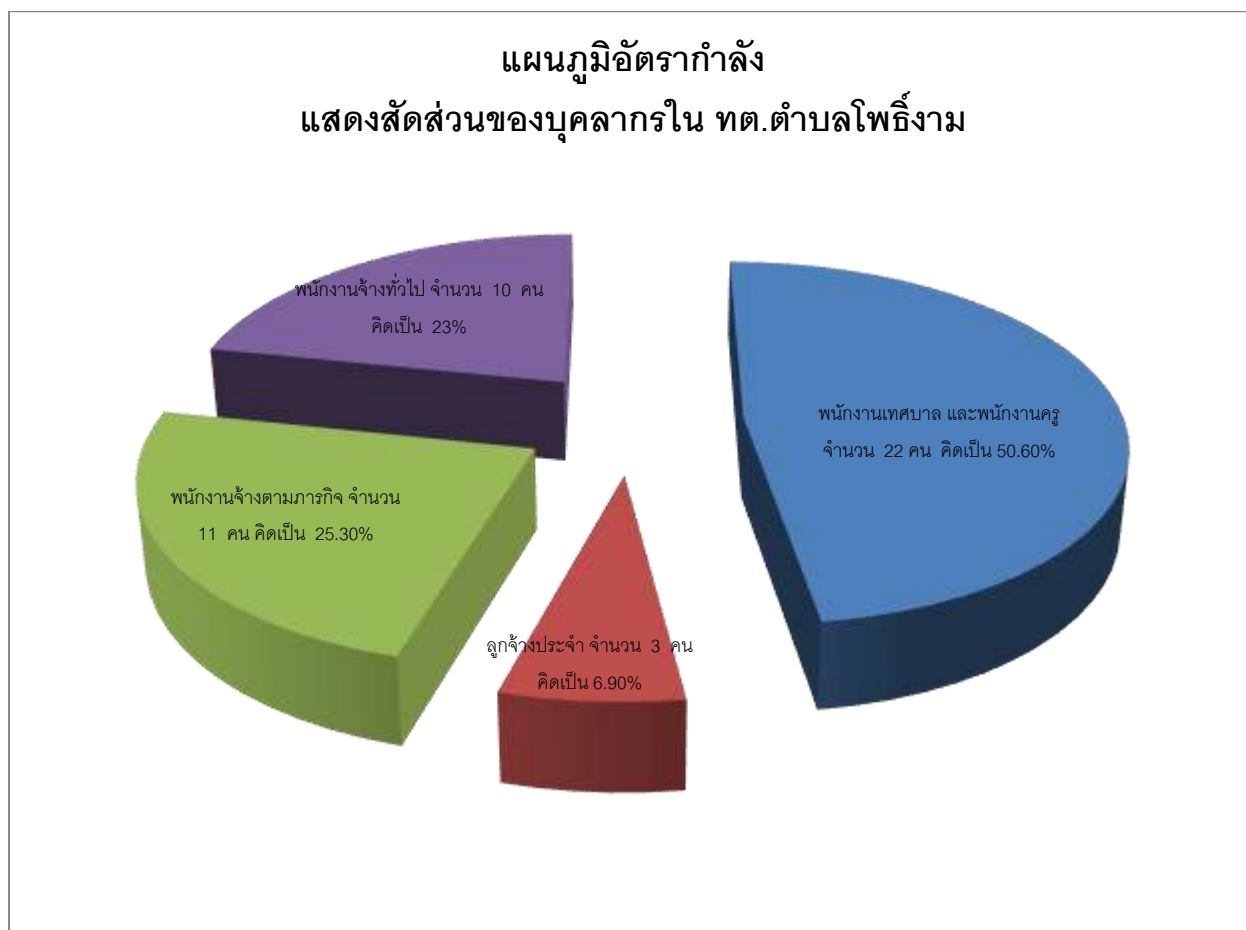
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง



- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลโพธิ์งามเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ



บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติกร งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม 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 ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา การควบคุมการก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

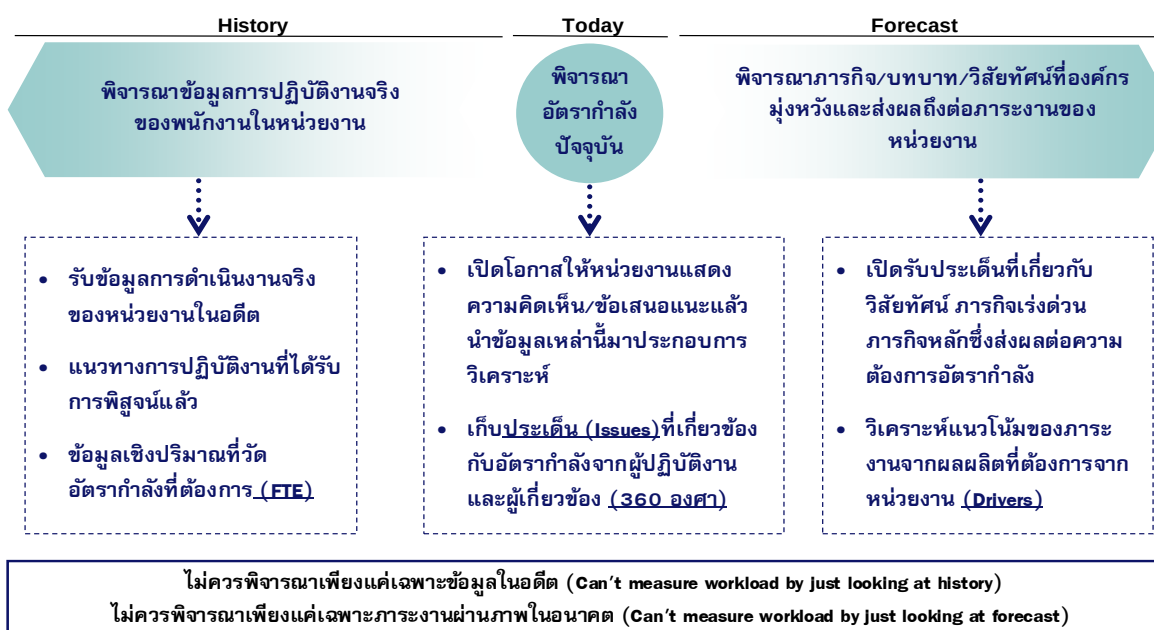
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานให้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



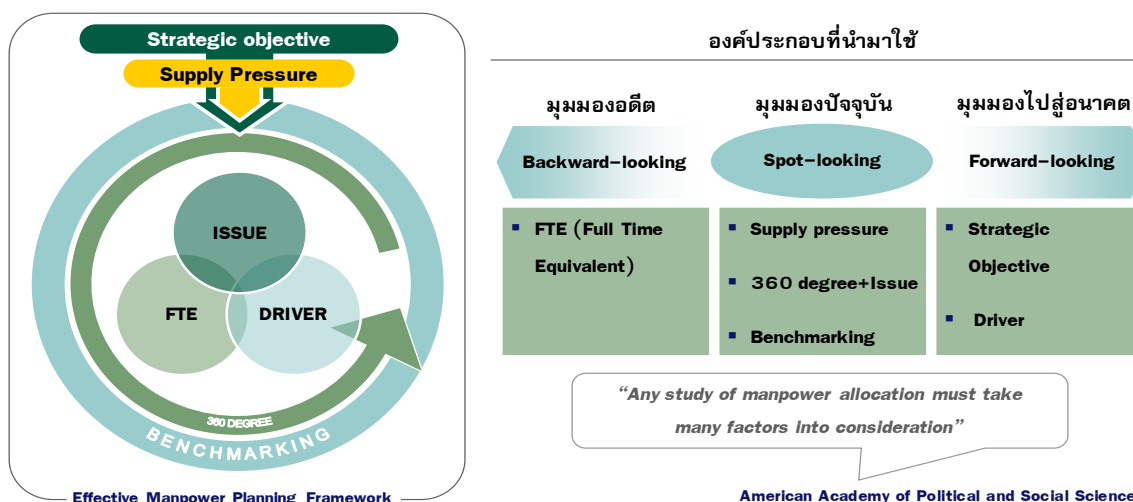
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์งามจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา มีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการช่าง เพื่อแก้ไขปัญหา และการทำงานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์งามได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

- ๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๒) ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๓) ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๔) ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโพธิ์งามพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง การการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

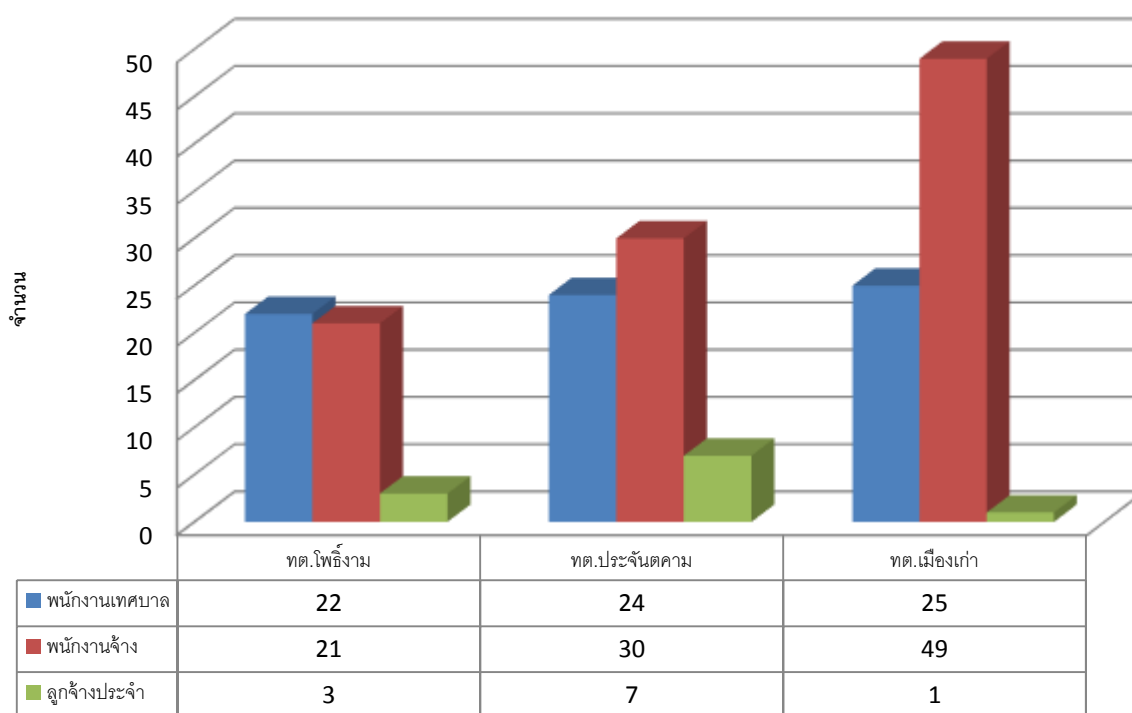
- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลโพธิ์งามเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถาม การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์งาม รองนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์งาม ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์งาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลประจันตคาม และเทศบาลตำบลเมืองเก่า ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม เทศบาลตำบลประจันตคาม และเทศบาลตำบลเมืองเก่า ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่จังหวัดเดียวกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาล ทั้งสองแห่งมีอัตรากำลัง แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่ม ตำแหน่ง และจำนวนคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันเพื่อให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่ง ที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลโพธิ์งามได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการ สอบแข่งขันตามบัญชีกรม และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์งามเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์งาม



หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโพธิ์งามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คำนวณ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลโพธิ์งาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลโพธิ์งาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลโพธิ์งามสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลโพธิ์งาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลโพธิ์งาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลโพธิ์งามบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลโพธิ์งามโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลโพธิ์งาม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน

ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม และส่งคณะทำงานเพื่อ
ปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -
๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด
และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโพธิ์งาม พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ดานโครงสร้างพื้นฐาน

- ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียง และยังไม่ได้มาตรฐาน
- ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
- ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน
- จำนวนเส้นทางที่มีปัญหาในตำบลโพธิ์งาม มีจำนวนมาก ไม่สามารถสร้าง ซ่อมแซม พร้อมกันได้ทั้งหมด

๔.๒ ด้านพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด
- เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก



- การควบคุมพาหะนำโรคได้แก่ แมลงวัน ยุง ยังไม่ดี

๔.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ในเขตเทศบาลมีฟาร์มเลี้ยงสัตว์ใกล้แหล่งชุมชน ทำให้ส่งกลิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง
- การเก็บขยะไม่ทั่วถึง มีขยะตกค้างข้ามสัปดาห์ เนื่องจากเป็นวันหยุดราชการ ทำให้ขยะล้นและส่งกลิ่นรบกวน

๔.๔ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- แหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง
- ไม่มีการส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโพธิ์งามนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโพธิ์งาม คือ **“ตำบลโพธิ์งามน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนา ประชาชนมีความสุข ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโพธิ์งามเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดีและการบริการแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ บริหารจัดการระบบไฟฟ้าแสงสว่าง เสียงตามสาย

แนวทางที่ ๒ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า งานปรับพื้นที่

แนวทางที่ ๓ บริหารจัดการระบบระบายน้ำท่วมขัง



แนวทางที่ ๔ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ศาลาอเนกประสงค์ ศาลาพักริมทาง
อาคาร รั้วและป้าย

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค
และการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี
และผู้นำชุมชน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการบริการสาธารณสุข

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
และผู้ป่วยเอดส์

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริม อนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต
ประเพณีและวันสำคัญต่าง ๆ

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รักษาความสงบ
เรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ ๘ ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับส่วนราชการ องค์กร ชุมชน
หน่วยงานต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการลดและกำจัดปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

แนวทางที่ ๒ ฟื้นฟู อนุรักษ์ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมลดภาวะโลกร้อนและใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งสร้างรายได้

แนวทางที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน

แนวทางที่ ๓ สร้างช่องทางการจำหน่ายสินค้าชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดีและการบริการแก่ประชาชน

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรักชาติ และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

แนวทางที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน



และระบบบริการประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การจัดทำให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๑.๒ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๓ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๑.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๑.๕ ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐ (๖))
- ๑.๖ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- ๑.๗ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘))
- ๑.๘ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- ๑.๙ กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))
- ๑.๑๐ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๒.๒ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๒.๓ การจัดทำมีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๒.๔ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๒.๕ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๒.๖ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- ๒.๗ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- ๒.๘ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- ๒.๙ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))



๒.๑๐ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๒.๑๑ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

เกี่ยวข้องดังนี้

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

- ๓.๑ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓.๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๓.๓ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๔ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๓.๕ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๓.๖ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๓.๗ การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๓.๘ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๙ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๑๐ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- ๓.๑๑ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- ๓.๑๒ ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- ๓.๑๓ ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑ (๓))
- ๓.๑๔ ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔))
- ๓.๑๕ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))
- ๓.๑๖ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- ๔.๑ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔.๒ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๔.๔ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- ๔.๕ เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙))



๔.๖ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๔.๗ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๒ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๔ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๕ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๕.๖ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๖.๒ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

๖.๓ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๔ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑ (๑๕))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๗.๔ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗.๕ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))



หน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ กำหนดไว้แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกจำนวนมาก เช่น

- พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตราย อันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ.๒๔๖๔
- พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๓๔
- พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติควบคุมการใช้จุจจาระทำปุ๋ยพ.ศ.๒๔๙๐
- พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณา โดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ.๒๔๙๓
- พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.๒๔๙๕
- พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.๒๕๓๔
- พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.๒๕๓๕
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบการจอดยานยนต์ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๐๓
- พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
- พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐
- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘
- พระราชบัญญัติควบคุมอาหาร พ.ศ.๒๕๒๒
- พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๒๓
- พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.๒๕๒๓
- พระราชบัญญัติรักษาคลองประปา พ.ศ.๒๕๒๖



๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโพธิ์งามจะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอกับความต้องการ และเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต
- ๖.๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อก่อให้เกิดรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่นรวมถึงสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการลงทุนของเอกชน
- ๖.๑.๓ พัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษา
- ๖.๑.๔ อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑.๕ ส่งเสริมสุขภาพและพละนาฏยของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งทางด้านสาธารณสุขและการกีฬา
- ๖.๑.๖ อนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมรวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ของท้องถิ่นให้เป็นเมืองน่าอยู่และเกิดความภาคภูมิใจแก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๖.๑.๗ ให้การสงเคราะห์แก่เด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส ให้พ้นจากปัญหา และสามารถดำรงชีวิตที่ดีตามสมควรแก่ฐานะ
- ๖.๑.๘ พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว เป็นธรรม
- ๖.๑.๙ ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการพัฒนา และดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่น
- ๖.๑.๑๐ ปรับปรุงระบบการบริหารงานของเทศบาล ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๑.๑๑ พัฒนารายได้และจัดหาแหล่งงบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๑.๑๒ เสริมสร้างความปลอดภัยและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- ๖.๑.๑๓ ให้ข่าวสารความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังจิตสำนึกแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ปราศจากการซื้อสิทธิ ขายเสียง
- ๖.๑.๑๔ สร้างขวัญและกำลังใจและจัดสวัสดิการแก่พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนเกิดความมั่นใจในการปรอง และบังคับบัญชา ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ



๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ จัดหา และสร้างแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นสนับสนุนสินค้าด้านการเกษตรที่ผลิตได้ในท้องถิ่น
- ๖.๒.๓ สนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับกลุ่มอาชีพภายในเขตเทศบาล
- ๖.๒.๔ ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่แบบครบวงจร
- ๖.๒.๕ ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิต เพื่อเป็นการถนอมอาหาร และเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์
- ๖.๒.๖ ส่งเสริมให้มีการทำการเกษตรแบบปลอดภัย
- ๖.๒.๗ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน และจัดระบบการศึกษาโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติจากสถานที่ทำการของท้องถิ่น
- ๖.๒.๘ ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมกีฬาแก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๖.๒.๙ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพ และพัฒนาระบบการเรียนรู้ของประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ๖.๒.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด
- ๖.๒.๑๑ พัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้มีความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง
- ๖.๒.๑๒ พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน
- ๖.๒.๑๓ สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๑๔ สร้างระบบป้องกัน ฟื้นฟู และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๑๕ พัฒนาระบบจัดเก็บรายได้ และวินัยทางการคลังท้องถิ่น
- ๖.๒.๑๖ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย
- ๖.๒.๑๗ ส่งเสริมการกระจายข่าวสารแก่ประชาชน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพธิ์งาม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาล ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๓. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓.๑ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓.๒ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์	๓. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓.๑ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓.๒ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์	
๔. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๔. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	



๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๔.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น) - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๔.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น) - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๕. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๕.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค	๕. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๕.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค	
๖. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	
๗. กองสวัสดิการสังคม	๗. กองสวัสดิการสังคม	



ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน ๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน ๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ปรับขนาดเทศบาลตำบลโพธิ์งามจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล
 - ๑.๑ พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา
 - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
 - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๓. กองช่าง



- ๓.๑ พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา
 ๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
 ๔. กองการการศึกษา
 ๔.๑ พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา
 ๔.๒ พนักงานครู ๔ อัตรา
 ๔.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
 ๕. กองสวัสดิการสังคม
 ๕.๑ พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
 ๕.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลโพธิ์งาม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น เทศบาลตำบลโพธิ์งาม มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนาจการระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนัก ปลัด (๑)	ฝ่ายปกครอง				
	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	-	-	-	-
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๕
	- งานนิติการ	-	-	-	-
	- งานกิจการสภา	-	-	-	-
	- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	-	๓
	ฝ่ายอำนวยการ				
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	- งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	-
	- งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	- งานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-



กองคลัง - ผู้อำนวยการ กองคลัง (๑)	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑	-	-	-
กองช่าง - ผู้อำนวยการ กองช่าง (๑)	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	-	-	๑	-
กองสวัสดิการสังคม - ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (๑)	<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	<u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๑	-	-	-



เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม

ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดีและการบริการแก่ประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- บริหารจัดการระบบไฟฟ้าแสงสว่าง เสียงตามสาย - ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า งานปรับพื้นที่ - บริหารจัดการระบบระบายน้ำท่วมขัง - ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ศาลาอเนกประสงค์ ศาลาพักผ่อนทาง อาคาร รั้วและป้าย - ส่งเสริมการสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ (กองช่าง) - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผช. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานดับเพลิง - พนักงานวิทยุ - นักการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี และผู้นำชุมชน - ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ - ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการบริการสาธารณสุข	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสวัสดิการชุมชน - หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - ผช.นักสังคมสงเคราะห์



	- ส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์- ส่งเสริม อนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและวันสำคัญต่างๆ - ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รักษาความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับส่วนราชการ องค์กร ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ	- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ (กองสวัสดิการฯ) - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผช. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักวิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมการลดและกำจัดปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - ฟื้นฟู อนุรักษ์ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมกิจกรรมลดภาวะโลกร้อนและใช้พลังงานทางเลือก - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งสร้างรายได้ - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน - สร้างช่องทางการจำหน่ายสินค้าชุมชน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานประจำรถขยะ - ผอ.กองสวัสดิการชุมชน - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ (กองสวัสดิการฯ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจและ การท่องเที่ยว	- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งสร้างรายได้ - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน - สร้างช่องทางการจำหน่ายสินค้าชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสวัสดิการชุมชน - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ



		(กองสวัสดิการฯ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดี และการบริการแก่ ประชาชน	- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรักชาติ และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ - เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล - ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร - ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบบริการประชาชน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผ.จ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลโพธิ์งาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลโพธิ์งามที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโพธิ์งามจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๓๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๓๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๓๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ (๓๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๓๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (๓๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๓๐-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยชำนาญงาน (๓๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ	๓	๖	๖	๖	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๓๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๓๐-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน (๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๓๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๓๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๓๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๓๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



สถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนวัดพรหมรังษี มิตรภาพที่ ๑ (๒๕-๐-๐๐๒๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนบ้านคลองแก้มขี้ (๒๕-๐-๐๐๘๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนชุมชนวัดบ้านโจ้ง (๒๕-๒-๐๑๕๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.วัดโพธิ์งาม (๒๕-๒-๐๑๗๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนวัดพรหมรังษี มิตรภาพที่ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนวัดพรหมรังษี มิตรภาพที่ ๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก ศพด.วัดโพธิ์งาม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๓๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๓๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๓๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๓๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๓๐-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๓๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๔	๗๓	๗๓	๗๓	๙	-	-	

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	คนครองตำแหน่ง	อัตรารว่าง
พนักงานเทศบาล	๓๔	๑๘	๑๖
ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	-
ลูกจ้างประจำ	๓	๓	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๐	๑๐	๑๐
รวม	๗๓	๔๖	๒๗



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.(กลาง)	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.(ต้น)	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่าง
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.(ต้น)	๑	๑	๔๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๖๘,๒๔๐	๔๘๑,๓๒๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.(ต้น)	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.(ต้น)	๑	๑	๓๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	
๙	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๗๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๐,๕๒๐	๓๐๑,๓๒๐	๓๑๒,๓๖๐	
๑๓	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
ลูกจ้างประจำ																		
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๖,๗๒๐	๘,๘๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๘๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่าง
๒๒	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	คนงานประจําขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๕	คนงานประจําขยะ	-	๓	-	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	+๓	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.(ต้น)	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๙๒๐	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.(ต้น)	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
๒๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.(ต้น)	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๒๕,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๗๙,๙๒๐	๓๙๓,๒๔๐	
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๙,๙๖๐	๘,๒๘๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๘๔๐	
ลูกจ้างประจำ																		
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๓,๖๘๐	
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๘๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	
กองช่าง (๐๕)																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.(ต้น)	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อท.(ต้น)	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๔๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	กองการศึกษา (๐๘)																	
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
	(นักบริหารงานการศึกษา)																	
๔๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อท.ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
	(นักบริหารงานการศึกษา)																	
๔๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๘๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	
๕๑	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
	สถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนวัดพรหมรังษี มิตรภาพที่ ๑	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรม
๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนบ้านคลองแก้มช้าง	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรม
๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนชุมชนวัดบ้านไฉ	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรม
๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.วัดโพธิ์งาม	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนวัดพรหมรังษี มิตรภาพที่ ๑	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก ศพด.โรงเรียนวัดพรหมรังษี มีรูปภาพที่ ๑	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรม
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก ศพด.วัดโพธิ์งาม	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	งบกรม
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๕๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.(ต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๖๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.(ต้น)	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	
๖๑	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.(ต้น)	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
๖๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง



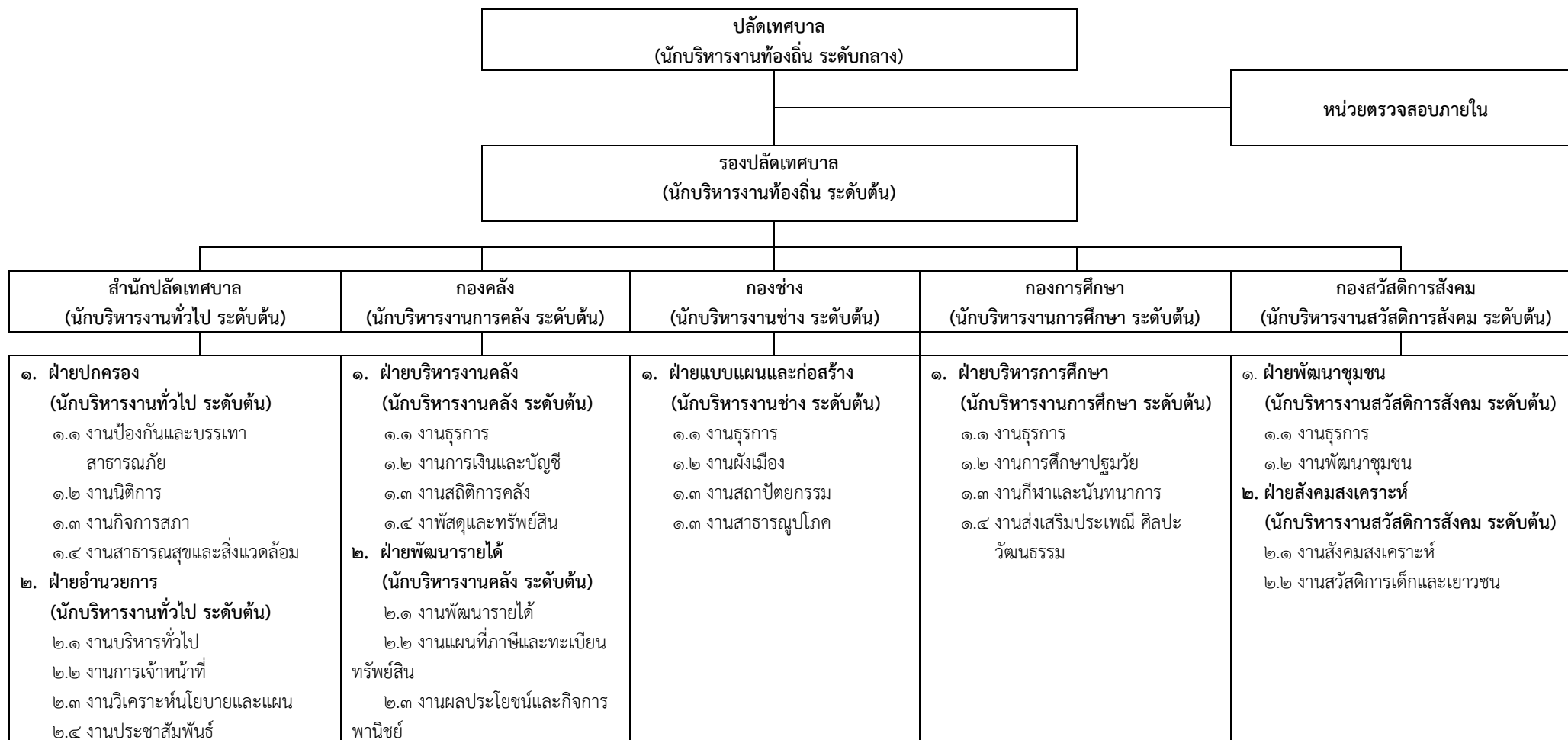
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
(๔)	รวม		๗๓	๔๖	๑๕,๖๐๒,๙๔๐	๗๓	๗๓	๗๓	๒๗	-	-	๔๗๑,๙๖๐	๔๙๕,๓๖๐	๕๘๙,๒๔๐	๑๖,๐๗๔,๙๐๐	๑๖,๕๗๐,๒๖๐	๑๗,๐๕๙,๕๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๓,๒๑๔,๙๘๐	๓,๓๑๔,๐๕๒	๓,๔๑๑,๙๐๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๙,๒๘๙,๘๘๐	๑๙,๘๘๔,๓๑๒	๒๐,๔๗๑,๔๐๐	
(๗)	ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๖๔,๙๕๗,๔๑๐	๖๘,๒๐๕,๒๘๐.๕๐	๗๑,๖๑๕,๕๔๔.๕๓	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย														๒๕,๙๙๐	๒๗,๒๙๐	๒๘,๖๖๑	



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพธิ์งาม





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. ฝ่ายปกครอง	- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๒ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป) - พนักงานดับเพลิง จำนวน ๖ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป) - พนักงานวิทยุ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)
๑.๒ งานนิติการ	- นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ งานกิจการสภา	-
๑.๔ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา (ลูกจ้างประจำ) - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๖ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)
๒. ฝ่ายอำนวยการ	- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑ งานบริหารทั่วไป	- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา - นักการ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)
๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่	- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๒.๔ งานประชาสัมพันธ์	- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง	- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑ งานธุรการ	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ งานการเงินและบัญชี	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา (ลูกจ้างประจำ)
๑.๓ งานสถิติการคลัง	- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๒. ฝ่ายพัฒนารายได้	- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑ งานพัฒนารายได้	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (ลูกจ้างประจำ)
๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑ งานธุรการ	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๑.๒ งานผังเมือง	- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ งานสถาปัตยกรรม	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๑.๔ งานสาธารณูปโภค	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา	- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑ งานธุรการ	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๑.๒ งานการศึกษา ปฐมวัย	- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑) จำนวน ๓ อัตรา - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)
๑.๓ งานกีฬาและ นันทนาการ	- ผู้ช่วยนักสันทนาการ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๑.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน	- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑ งานธุรการ	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ งานพัฒนาชุมชน	- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๒. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	- หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์	- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ งานสวัสดิการเด็ก และเยาวชน	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา	



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	จ.อ.สมบัติ ฤทธิ์บุรณ์	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	30-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	30-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	421,080 (35,090x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	
2	(ว่าง)	-	30-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	30-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
สำนักงานปลัดเทศบาล														
3	<u>พนักงานเทศบาล</u> พ.จ.ท.ประมวล์ สุขพอ	ร.ป.ม.	30-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	30-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	396,000 (33,000x12)	42,000 (3,500x12)	3,600 (300x12)	
4	(ว่าง)	-	30-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	30-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
5	น.ส.เอมอร สันบุญ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	30-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	30-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	329,760 (27,480x12)	18,000 (1,500x12)	-	
6	น.ส.ณัฏฐิกร ช่วงทิพย์	ว.ท.บ. (คหกรรมศาสตร์)	30-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	30-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	233,760 (19,480x12)	-	-	
7	น.ส.ประภาพร พอดี	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	30-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	30-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	203,280 (16,940x12)	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
8	น.ส.กาญจนา สายัญญ์	ศศ.บ. (สารสนเทศศาสตร์)	30-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	30-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	229,920 (19,160x12)	-	-	
9	(ว่าง)	-	30-2-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	30-2-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
10	นางรุ่งฤดี ศิริอรุณปัญญา	สธ.บ.	30-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	30-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	262,560 (21,880x12)	-	-	
11	-	-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปจ./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
12	(ว่าง)	-	30-2-01-4301-001	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ปจ./ชง.	30-2-01-4301-001	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ปจ./ชง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
13	จ.อ.นพดล พูลเจริญ	วท.บ.	30-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	30-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	269,880 (22,490x12)	-	10,080 (840x12)	
14	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายสายันต์ วิถี	ป.4	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	221,760 (18,480x12)	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
15	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายสมบัติ สายแวว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	138,000 (11,500x12)	-	21,420 (1,785x12)	
16	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
17	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายอุทัย สีตา	ม.๓	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
18	นายสายันท์ เผ่าประจันต์	ม.๓	-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
19	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
20	(ว่าง)	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
21	นายวัชริน ปลื้มใจ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
22	นายสุรัตน์ มาลัยพวงวงศ์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9.000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
23	นายปราโมทย์ เชิงเขา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9.000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
24	นายเนรมิตร มุ่งอาษา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9.000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
25	(ว่าง)	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
26	นายไพศาล ศิริอรุณปัญญา	ปวส.	-	พนักงานวิทยุ	-	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	108,000 (9.000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
27	นายชัยยาศน์ สีตา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9.000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
28	นายสมชาย ชื่นอารมย์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9.000x12)	-	12,000 (1,000x12)	
29	นายสรพงษ์ พิกุลแก้ว	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9.000x12)	-	12,000 (1,000x12)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
30	-	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
31	-	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
32	-	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
33	-	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
34	-	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง														
35	<u>พนักงานเทศบาล</u> นายสุรัชย์ สมบูรณ์ศักดิ์	ศศ.บ. (บริหารธุรกิจ/บัญชี)	30-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	30-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	
36	(ว่าง)	-	30-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	30-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
37	ส.อ.ประภาส ไกรสิงห์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	30-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	30-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	323,760 (26,980x12)	18,000 (1,500x12)	-	
38	(ว่าง)	-	30-2-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	30-2-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
39	นายจิรายุ พันพูล	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	30-2-04-3204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	วิชาการ	ช.ก.	30-2-04-3204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	วิชาการ	ช.ก.	230,400 (19,200x12)	-	-	
40	น.ส.จุฑาทิพย์ หงส์พิมลสมา	ปวช.บัญชี	30-2-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	30-2-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง.	178,200 (14,850x12)	-	-	
41	(ว่าง)	-	30-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	30-2-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
42	น.ส.เยาวลักษณ์ ศรีเนาวรัตน์	วท.บ. (บัญชี)	30-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ช.ก.	30-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ช.ก.	172,560 (14,380x12)	-	-	
43	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางวรา ไวกาน	ปวช.บัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	225,480 (18,790x12)	-	-	
44	นางเหมือนฝัน ไกรสิงห์	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	207,240 (17,270x12)	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
45	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาววิศัลยา วิถี	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	138,000 (11,500x12)	-	21,420 (1,785x12)	
46	นายยุทธพงษ์ ภูเดช	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	136,320 (11,360x12)	-	23,100 (1,925x12)	
กองช่าง														
47	<u>พนักงานเทศบาล</u> นายจิตรกร อภัย	ทล.บ.	30-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	30-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	342,720 (28,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	
48	(ว่าง)	-	30-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	30-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
49	(ว่าง)	-	30-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	30-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
50	(ว่าง)	-	30-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	30-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
51	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	138,000 (11,500x12)	-	21,420 (1,785x12)	
	นายพิสิษฐ์ ภูมิ													
52	นายวัชรพล บรรจงอนุรีย์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	173,880 (14,490x12)	-	-	
53	น.ส.เบญจพร แสงสุข	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	138,000 (11,500x12)	-	21,420 (1,785x12)	
54	น.ส.ปัทมรา คำปลิว	ปวช.การท่องเที่ยว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	112,800 (9,400x12)	-	24,000 (2,000x12)	
กองการศึกษา														
55	พนักงานเทศบาล	กศ.ม. (บริหารการศึกษา)	30-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	30-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	
	น.ส.อิสริย์ อัมพูชินีวรรณ													
56	(ว่าง)	-	30-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	30-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
57	(ว่าง)	-	30-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	30-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
58	นายอุทัย ลามิล	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	-	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	-	-	180,000 (15,000x12)	-	-	
59	น.ส.กิจประภา เทศคุณธร	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	121,200 (10,100x12)	-	24,000 (2,000x12)	
60	สถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นางนิตยาพร ยินดี ศพด.โรงเรียนวัดพรหม รังษิมิตรภาพที่ 1	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	25-0-0022	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.1	25-0-0022	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.1	264,000 (22,000x12)	-	-	งบบุคลากร
61	นางละออง ผันประเสริฐ ศพด.โรงเรียนบ้านคลอง แก้มช้าง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	25-0-2283	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.1	25-0-2283	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.1	264,000 (22,000x12)	-	-	งบบุคลากร
62	นางสุดใจ ไกร์ควรร ศพด.โรงเรียนชุมชนวัด บ้านโง้ง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	25-2-0153	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.1	25-2-0153	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	219,240 (18,270x12)	-	-	งบบุคลากร
63	นางลัดดาวัลย์ นิลประพัฒน์ ศพด.วัดโพธิ์งาม	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	25-2-0179	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	25-2-0179	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	203,040 (16,920x12)	-	-	งบบุคลากร



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
64	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสุกี มานะกิจ ศพด.โรงเรียนวัดพรหม รังษิมาตรภาพที่ 1	ศศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	155,760 (12,980*12)	-	3,660 (305*12)	งบบุคลากร
65	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ศพด.โรงเรียนวัดพรหม รังษิมาตรภาพที่ 1	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม งบบุคลากร
66	- ศพด.วัดโพธิ์งาม	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม งบบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม														
67	<u>พนักงานเทศบาล</u> (ว่าง)	-	30-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	30-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
68	นางนิมิตรา ถาวร	ร.ม.	30-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	30-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	323,760 (26,980x12)	18,000 (1,500x12)	-	
69	นายสมควร บุญประกอบ	ร.ม.	30-2-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	30-2-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	336,360 (28,030x12)	18,000 (1,500x12)	-	
70	นางรชนก เรืองศรี	ร.บ. (การจัดการงานคลัง)	30-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	30-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	249,240 (20,770x12)	-	-	
71	(ว่าง)	-	30-2-11-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	30-2-11-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
72	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> น.ส.วาสนา ผลหาญ	ปวส.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	15,000 (15,000x12)	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน														
73	<u>พนักงานเทศบาล</u> (ว่าง)	-	30-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	30-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโพธิ์งาม กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลโพธิ์งามยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลโพธิ์งาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลโพธิ์งามเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลโพธิ์งาม ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศคติที่ดี ประกอบกับการให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พร้อมทั้งสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการทุกคนอย่างทั่วถึง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม ดังนั้นในรอบระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ –๒๕๖๐) โดยวิธีดังนี้

๑. การจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านการให้บริการที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ประชาชน และด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนดำเนินการ โดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานจ้างของเทศบาลได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท พร้อมทั้งสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชน ตามฐานะการคลังของเทศบาล
๔. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการมอบหมายงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง
๕. การจัดส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน สถานที่ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานของเทศบาลให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
๖. การจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๖๐% ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่
๗. การให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกคนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี และการได้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๘. ใช้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งการพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงานโดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลโพธิ์งาม

เทศบาลตำบลโพธิ์งาม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๗. ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ พร้อมจะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข
๘. ขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทำงานเชิงรุก
๙. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างให้เกียรติ และยกย่องผู้มาติดต่อและรับบริการจากเทศบาลด้วย วาจาที่สุภาพไพเราะ อ่อนหวาน และมีน้ำใจ
๑๐. พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาและเสียสละเพื่องานราชการอย่างเต็มที่