



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์
อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างอย่างชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณสำหรับบุคลากรโดยใช้แผนอัตรากำลังเป็นแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

ในการนี้ เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้จัดทำประกาศการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง ให้ถูกต้องและมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการบริหารงานของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุ้มค่า หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานจะได้ยึดถือตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพัฒนาให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป

เทศบาลตำบลวังโพธิ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕-๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์	๘-๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลวังโพธิ์จะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕-๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘-๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓-๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลวังโพธิ์	๒๖-๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๓๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- รายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล ตำบลวังโพธิ์ที่จะต้องจ่าย โดยให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์ จัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์ แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวังโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรร การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง โดยคำนึงถึงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลวังโพธิ์ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังโพธิ์บรรลุผลการตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง((Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่มีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย กำหนดความต้องการพนักงานจ้าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความต้องการให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และต้องคำนึงถึงโครงสร้างและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยเข้ารับการฝึกอบรม และได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถานที่จริง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ และประสบปัญหาต่างๆ มากมายในฤดูร้อนและฤดูฝน

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอเป็นอันตรายต่อการเดินทางยามค่ำคืน

๑.๓ ปัญหาการติดต่อสื่อสารไม่สะดวก เนื่องจากมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๔ การรับรู้ข่าวสารน้อย เนื่องจากไม่มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย

๑.๕ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

- ปัญหาการขาดผลผลิตตกต่ำไม่เพียงพอกับต้นทุน

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๒ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่ยากต่อการควบคุมดูแล

๓.๓ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๓.๔ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๓.๕ ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๔. ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

๔.๑ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๓ ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ปัญหาของไฟไหม้ป่า และการเผาป่าเพื่อล่าสัตว์ หรือหาของป่า

๕.๓ ปัญหาบ่อยๆ ฟาร์มเลี้ยงไก่ และยาปราบศัตรูพืชส่งกลิ่นเหม็น ก่อให้เกิดมลภาวะกับชุมชน

๕.๔ ขาดงบประมาณในการปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติไปสู่แหล่งท่องเที่ยว

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก
- ๖.๓ การอาชีวอนามัย อัตราการเจ็บป่วย เนื่องจากใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช
- ๖.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ดี
- ๗.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบไม่ทั่วถึง
- ๗.๓ การยึดติดค่านิยมแบบดั้งเดิม และขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๗.๔ ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มในส่วนที่ยังไม่มี
- ๑.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ผิวถนนลาดยาง ผิวถนนคอนกรีต
- ๑.๔ ติดตั้งหอกระจายข่าวเพิ่มเติม เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
- ๑.๕ ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ให้ความรู้ทางชีวภาพ การพึ่งพาทางธรรมชาติ และลดการใช้สารเคมี

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี มีความปรองดองในชุมชน
- ๓.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. ด้านการเมือง และการบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รมรณรงค์ให้ความรู้สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ รมรณรงค์ไม่ใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช
- ๕.๔ มีการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๖.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา สาธารณสุข การดำรงชีพให้ถูกสุขอนามัย

๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง

๖.๕ การรณรงค์ต่อต้านกำจัดยุงลายโรคนไข้เลือดออก

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน

๗.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๗.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวังโพธิ่นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์คือ **“เทศบาลตำบลวังโพธิ์เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมทางการศึกษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม เปรียบพร้อมธรรมาภิบาล”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลวังโพธิ์เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พันธุ์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทาง
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการ กำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนด อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลอาจจะทำใดๆ ในเขต เทศบาล ได้แก่

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

๓. และหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร- ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลเมืองพัทธยา และเทศบาลตำบลมีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางเท้าและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- (๑๓) การจัดทำหมีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
 - (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (๑๘) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - (๒๐) การจัดทำหมีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (๒๒) การจัดทำหมีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณอื่น ๆ
 - (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒๕) การผังเมือง
 - (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - (๒๘) การควบคุมอาคาร
 - (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์บุคลากรและองค์กร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอบุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ เป็นวัยทำงานมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. สามารถทำงานคล่องตัว การเดินทางสะดวก โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<ol style="list-style-type: none">การใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป มีระบบอุปถัมภ์ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ ปกครองยากบุคลากรขาดความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อยขาดความกระตือรือร้น ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลักบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพมีน้อยไม่เพียงพอต่อภารกิจขององค์กรไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญและความแม่นยำเกี่ยวกับระเบียบในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none">เจ้าหน้าที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ภาพพื้นที่ และรู้ทัศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเพิ่มขึ้นบุคลากรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอบุคลากรมีโอกาสศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	<ol style="list-style-type: none">ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลากระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความก้าวหน้าในวงแคบบุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัดปัญหาการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย และมีความแตกต่างทางด้านความคิดไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยึดถือความคิดแบบเดิมๆพื้นที่กว้าง ประชาชนอยู่กระจัดกระจาย บุคลากรที่มีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ

การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. กำหนดหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. รักถิ่นฐานไม่ต้องการย้ายที่อยู่ การเดินทางสะดวกทำงานล่วงเวลาได้</p> <p>๖. ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายได้ดี</p>	<p>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ไม่มีความกระตือรือร้น</p> <p>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. การทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน</p> <p>๗. งบประมาณน้อย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะไม่เพียงพอ</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.มากขึ้น</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งตำบล</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ในระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p> <p>๕. ปัญหาการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย เกิดความแตกต่างทางด้านความคิด</p> <p>๖. ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยึดถือความคิดแบบเดิมๆ</p> <p>๗. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ยากต่อการควบคุมดูแล</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.กลาง) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการประปา กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลวังโพธิ์ มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นในส่วนราชการต่าง ๆ ในกรอบอัตรากำลังและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ในโอกาสต่อไป

การวิเคราะห์องค์กร

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ เมื่อเปรียบเทียบกับ เทศบาล.ข้างเคียง ได้แก่ อบต.ท่าเสา และ อบต.ลุ่มสุม ที่อยู่ใกล้เคียงและมีขนาดเดียวกัน ดังนั้นในอนาคตข้างหน้าจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังก่อนการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมในตำแหน่งที่ว่างเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรไม่ให้เกินกำหนดตามมาตรา ๓๕ ของเทศบาลตำบลต่อไป

จากการเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงตี้ และองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุม เป็นตำบลข้างเคียงในกลุ่มเดียวกันที่มีขนาดเท่ากัน มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าเสา มีความเหมาะสมแล้ว ไม่สมควรกำหนดอัตรากำลังเพิ่มอีก ดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.ท่าเสา กับ อบต.วังกระแจะ และ อบต.ลุ่มสุม

ที่	รายการ	เทศบาลตำบลวังโพธิ์	อบต.ท่าเสา	อบต.ลุ่มสุม	หมายเหตุ
๑	ประเภทองค์กร	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ	
๒	ส่วนราชการ	๔	๓	๓	
๓	ปริมาณงาน		๑๘	๑๕	
๔	งบประมาณ	๒๙,๐๐๐,๐๐๐	๔๘,๓๐๐,๐๐๐	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	
๕	บุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	๓๓	๕๒	๔๙	
๖	เขตการปกครอง	๑	๑๑	๑๑	
๗	ประชากรทั้งหมด	๒,๐๑๗	๑๐,๑๓๒	๖,๙๗๘	

สรุป

ดังนั้น จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังในกลุ่มเดียวกันและใกล้เคียง ในอนาคตข้างหน้าจึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เห็นควรปรับลดอัตรากำลังลงอีก หรืออาจคงไว้เท่าเดิม เนื่องจากอาจมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ หากเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและต้องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ เห็นควรปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและความคล่องตัวในการบริหารงานและการเข้าถึงการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้ทั่วถึงสอดคล้องกับพันธกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก หากมีการถ่ายโอนภารกิจของเทศบาลตำบล อาจพิจารณาในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งแทนการบรรจุเพิ่มเติม จนกว่าเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณากำหนดกรอบพนักงาน ตามตำแหน่งต่างๆให้ตรงกับสายงานต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๑ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔. กองการประปา</p> <p>๔.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๔.๒ งานการเงินและบัญชี</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๑ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔. กองการประปา</p> <p>๔.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๔.๒ งานการเงินและบัญชี</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลวังโพธิ์วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล											
- หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) ๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป) ๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก..	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก..	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	ปจ./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานทะเบียน ๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๐๒-๒-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๐๒-๒-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๒	ปจ..	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก ๐๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๙	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง											
- ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง											
- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง											
- ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา ๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	ปจ.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ											
- ช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง											
- ผช.นายช่างโยธา	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผช.ธุรการ	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการประปา											
- ผู้อำนวยการกองการประปา ๐๒-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ๐๒-๒-๐๙-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี๐๒-๒-๐๙-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๓	๒๓	๑๐	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

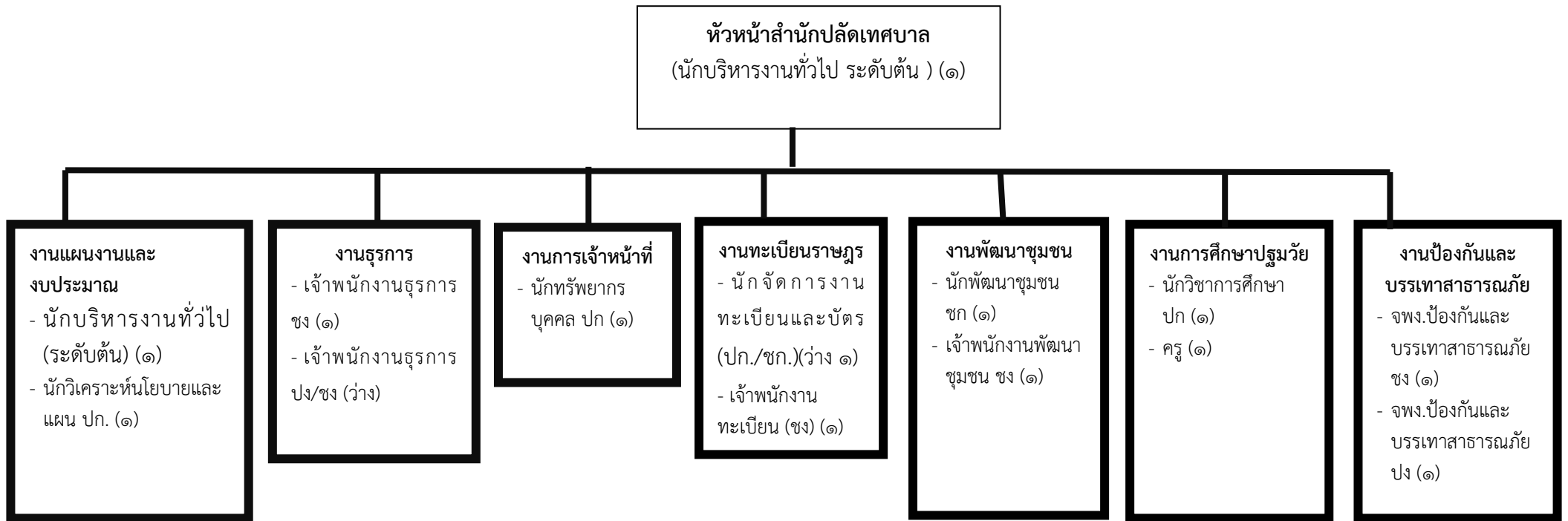
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาล

ปลัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์
(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์
(บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

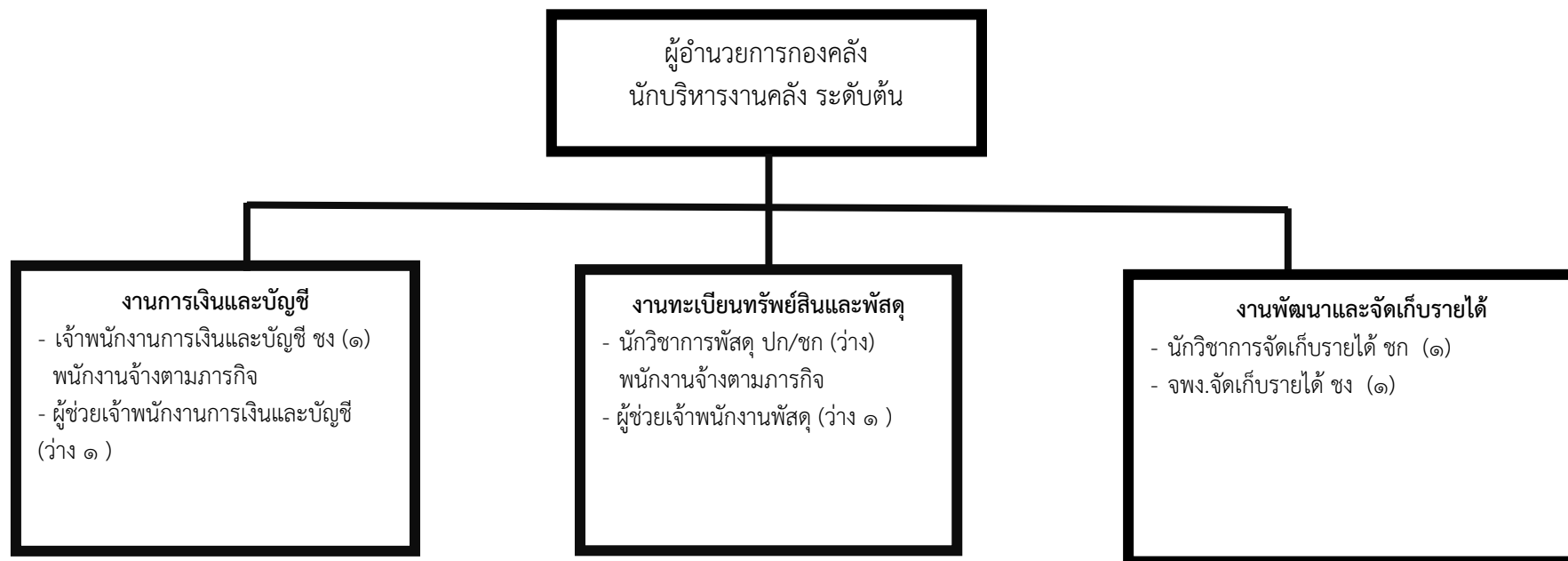
สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการการประปา
<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป(ระดับต้น) (๑) - นักบริหารงานทั่วไป(ระดับต้น) (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปก/ชก (ว่าง) - นักทรัพยากรบุคคล ปก (๑) - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก (๑) - เจ้าพนักงานทะเบียน (ชง) (๑) - จพง.ป้องกันฯ (ชง) (๑) - จพง.ป้องกันฯ (ชก) (๑) - นักพัฒนาชุมชน (ชก) (๑) - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง) (๑) - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก (ว่าง) <p>พนักงานครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู (๑) 	<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานคลังระดับต้น (๑) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก (๑) - จพง.จัดเก็บรายได้ ชง (๑) - จพง.การเงินและบัญชี ชง (๑) - นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (ว่าง) 	<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานช่างระดับต้น (๑) - นายช่างโยธา ปง/ชก (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ปก (๑) - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง (๑) <p>ลูกจ้างประจำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่างไฟฟ้า (๑) 	<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานประปาระดับต้น (ว่าง) - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) - จพง.การเงินและบัญชี ชง (๑)

โครงสร้างของสำนักงานปลัด



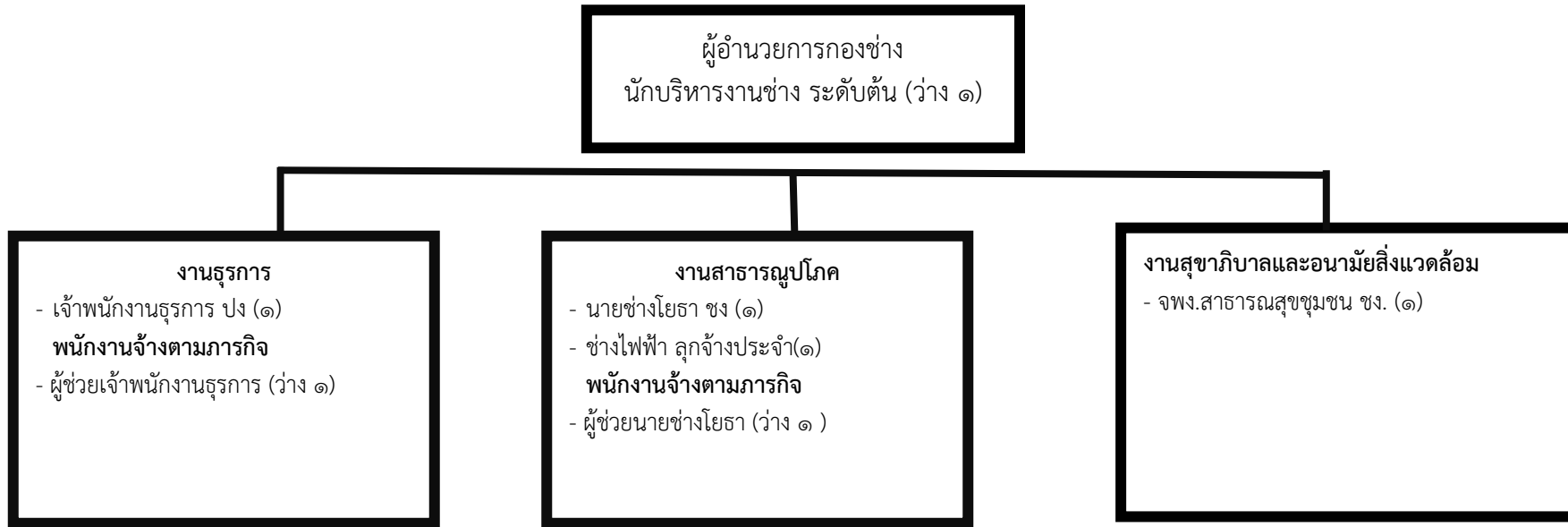
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พจน.จ้าง (ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ)	ผช.ครู ผู้ดูแลเด็ก	พจน.จ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.จ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พจน.จ้างทั่วไป (คนงาน)
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๓	๑	-	๑	-	-	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง
เทศบาลตำบลวังโพธิ์ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี



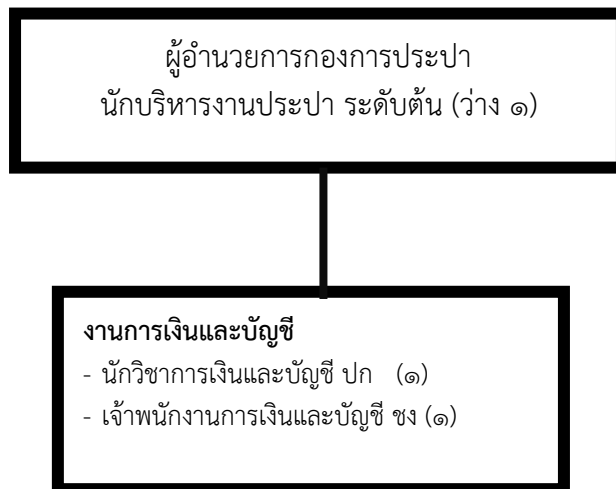
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง (ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ)	พนง.จ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง
เทศบาลตำบลวังโพธิ์ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง (ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ)	พนง.จ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนง.จ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนง.จ้างทั่วไป (คนงาน)
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	-	-	-	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการประปา



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง (ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ)	พนง.จ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนง.จ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนง.จ้างทั่วไป (คนงาน)
	สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑.	นางเบญจมาศ พยัคฆ์เกษม	ป.โท	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๕๐,๓๒๐	๑๖๘,๐๐๐		
๒.	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
สำนักงานปลัด												
๓.	จ.ส.อ.ณัฐธรรณกุลค์ เหลืองวิเศษ	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐		
๔.	น.ส.วรรณงาม คุ่มพะเนียด	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายแผนงานฯ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายแผนงานฯ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐		
๕.	น.ส.มณฑนา มัจฉาสร้อย	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๒๖,๐๘๐			
๖.	นายชาญชัย เปล่งเจริญศิริชัย	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐			
๗.	นายศักดิ์สิทธิ์ ทองแถม	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๙๘,๔๔๐			
๘.	น.ส.จารุณี บุญสอาด	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐			
๙.	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
๑๐	นางวราภรณ์ แก้วกล้า	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๙๑,๒๔๐			
๑๑	น.ส.สวิตรี หอมจรรยา	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐			
๑๒	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๐๒,๖๒๐			ว่างเดิม
๑๓	น.ศ.ปณิตรา ปุโทย	ป.โท	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๐๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๕๙,๔๔๐			
๑๔	นายอรุณ พันจก	ป.ว.ส.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๖๙,๘๘๐			
๑๕	นายปราโมทย์ โชควานกุล	ป.ว.ส.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๐๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๒๐๓,๕๒๐			
๑๖	น.ส.สุวรรณา เจริญจิตต์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๐๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-			
กองคลัง												
๑๗	น.ส.แสงระวี ช้างคล้าย	ป.โท	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๘,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		
๑๘	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
๑๙	น.ส.สุนิศา ถาวรวิเชียร	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๒-๒-๐๑-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๔๙,๓๒๐			
๒๐	นางปาริชาติ พานทอง	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑๗,๕๒๐			
๒๑	น.ส.บุษิษา แก้วจิตคงทอง	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙๑,๒๔๐			
๒๒	ว่าง	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐			ว่างเดิม
๒๓	ว่าง	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐			ว่างเดิม
กองช่าง												
๒๔	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-		ว่างเดิม
๒๕	นายพิศิษฐ์ สายมี	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๒๘๐			
๒๖	น.ส.กนกพร สุสันธิ์พงษ์	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๐๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๓๒,๙๒๐			
๒๗	พ.จ.อ.หญิงบุญจิรา รัตโนภาส	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ชง.	๐๒-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ชง.	๓๓๕,๕๒๐			
๒๘	นายจักรินทร์ ถิ่นมาบแค	ป.ว.ส.	-	ช่างไฟฟ้า	ลูกจ้างประจำ	-	ช่างไฟฟ้า	ลูกจ้างประจำ	๒๐๓,๕๒๐			
๒๙	ว่าง	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐			ว่างเดิม
๓๐	ว่าง	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐			ว่างเดิม

ต่อ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการประปา												
๓๑	ว่าง	-	๐๒-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๓๒	น.ส.วรรณมา คชายุทธ	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๒-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-		
๓๓	นางกิ่งกาญจน์ สังข์ทอง	ป.ตรี	๐๒-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๒-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-		

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ	๓๓,๑๑๗,๔๒๐	๓๔,๖๐๓,๔๔๐	๓๖,๐๘๙,๔๖๐	
ค่าใช้จ่าย ๔๐ %	๑๑,๘๑๔,๐๘๓	๑๑,๘๔๖,๗๘๘	๑๑,๘๕๑,๓๔๑	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทน	๑๐,๒๗๓,๑๑๖	๑๐,๓๐๑,๕๕๕	๑๐,๓๐๕,๕๑๔	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๔๐,๙๖๗	๑,๕๔๕,๒๓๓	๑,๕๔๕,๘๒๗	
รวม	๑๑,๘๑๔,๐๘๓	๑๑,๘๔๖,๗๘๘	๑๑,๘๕๑,๓๔๑	
คิดเป็นร้อยละ	๓๕.๖๗	๓๔.๒๔	๓๒.๘๔	

ตรวจถูกต้อง

ลงชื่อ.....

(นางเบ็ญจมาศ พยัคฆ์เกษม)
ปลัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์

ต่อ

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การจัดการบ้านเมืองที่ดี	- เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในบทบาทตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	เท่ากับระดับของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	จัด/ส่งเข้าฝึกอบรม	ตามที่หลักสูตรกำหนด	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- หน่วยงานภายนอก - เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนดก่อนและหลังการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๒.๒ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เท่ากับระดับของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	จัด/ส่งเข้าฝึกอบรม	ตามที่หลักสูตรกำหนด	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานในการบริการประชาชนและการดำเนินชีวิต	- หน่วยงานภายนอก -เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๒.๓ โครงการฝึกอบรมสายงานบริหาร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารท้องถิ่น	เท่ากับระดับของพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหาร คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	จัด/ส่งเข้าฝึกอบรม	ตามที่หลักสูตรกำหนด	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	-หน่วยงานภายนอก -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๒.๔ โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติ ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น ได้แก่ สายงานบริหาร งานการเงิน บัญชี พัสดุ งานแผนและงบประมาณ งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาชุมชน งานธุรการ งานจัดเก็บรายได้ งานโยธา	- เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการทำงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	เท่ากับระดับของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	จัด/ส่งเข้าฝึกอบรม	ตามที่หลักสูตรกำหนด	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- หน่วยงานภายนอก -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ต่อ

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๓. การศึกษาหรือดูงาน	๓.๑โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานและปฏิบัติงานและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้ มาปรับและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาดูงาน	การศึกษารือดูงาน	๑๐๐,๐๐๐	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	- นอกสถานที่ -เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนดก่อนและหลังการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๔.๑โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการสายงานผู้บริหาร	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของสายงานผู้บริหาร	คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามแต่ละหลักสูตรกำหนด	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัดกองคลัง กองช่างและกองการประปา	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เท่ากับตำแหน่งสายงานที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามแต่ละหลักสูตรที่ได้กำหนด	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๓ โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการสายงานผู้ปฏิบัติ	- เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญ และทักษะในการทำงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามแต่ละหลักสูตรกำหนด	ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๔ โครงการจัดประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	- ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	ผู้บริหารพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในเทศบาล	จัดประชุม การสัมมนา	-	ประจำทุกๆ เดือน ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	- เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ต่อ

ความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนด ภายหลังตามความ จำเป็นและสถานการณ์	- เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่ม ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	พนักงาน เทศบาลและ พนักงานจ้าง	เท่ากับตำแหน่งสาย งานที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	ถ่ายทอดความรู้	-	ระหว่าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	-	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงาน ผลต่อผู้บังคับบัญชา

(ลงชื่อ)

(นางเบ็ญจมาศ พยัคฆ์เกษม)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์

(ลงชื่อ)

(นายเชิดชัย ชิบเข)

ตำแหน่ง นายกเทศบาลตำบลวังโพธิ์

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องการยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก