

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลโพนทอง
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ
งานการเจ้าหน้าที่



ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่เทศบาลตำบลโพหนอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด (ชั้น ๔) ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) แล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลโพหนอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ ตามที่เทศบาลตำบลโพหนองนำเสนอ

เทศบาลตำบลโพหนอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายบุรชาติ สวัสดิ์พละ)

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโพนทอง	๓
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพนทอง	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโพนทองจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งเทศบาล เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของเทศบาล ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาล และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของเทศบาล เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของเทศบาล โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่ง การสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพหนอง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิปัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลโพหนองเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพหนอง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพหนอง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโพหนอง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพหนอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย และการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโพหนอง

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเทศบาลตำบลโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด

๒. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสพตวกล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น การประปา การไฟฟ้า ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านแรงงาน บุคลากรเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษา และเงินอุดหนุนงบประมาณ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในชุมชนเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๑.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน ประชาชน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกาย

๔. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ วันสงกรานต์ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก เทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาค ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของ ประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด โอกาสที่จะขอรับ การสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในเขต พื้นที่เทศบาล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ของเทศบาล ที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่น สามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่ เป็นคนในพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง และจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้มีความ ใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ การกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. พนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้ กรณีมีคนลาหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. พนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง บางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่อนงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดร้อยเอ็ดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อย และใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุม และมีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์ หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น
๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอโพธิ์ทอง เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น บริหารราชการโดยราษฎรเลือกตั้งตัวแทนเป็นสมาชิกสภาเทศบาล เข้ามามีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาลตามกฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และมีอำนาจหน้าที่ตามระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓

การวิเคราะห์องค์การในการดำเนินการตามภารกิจ จุดแข็งของเทศบาลตำบลโพหนอง (STRENGTH)

๑. อิสระในการกำหนดนโยบายในการบริหาร
๒. มีอำนาจหน้าที่ของตนเองตามที่กำหนดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของเทศบาล
๔. ด้านบุคลากร เทศบาลประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายการเมืองคือผู้บริหารและข้าราชการประจำ คือ พนักงานจ้าง ซึ่งจุดแข็งของเทศบาลตำบลโพหนอง คือ คณะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารเทศบาล มีความเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาโดยตลอด มีการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล จึงทำให้นโยบายต่าง ๆ มีความต่อเนื่องมั่นคงและมีเอกภาพ
๕. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานและงบประมาณของเทศบาล แม้ว่าเทศบาลจะมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด เทศบาลก็สามารถบริหารงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ มาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในเขตเทศบาล โดยยึดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงบประมาณเป็นหลัก

จุดอ่อนของเทศบาลตำบลโพหนอง (WEAKNESS)

๑. เทศบาลยังขาดบุคลากรในวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริการของเทศบาล ปัจจุบันบุคลากรมีเพียงพอสำหรับภารกิจในปัจจุบัน แต่แนวโน้มภารกิจจากการถ่ายโอนอำนาจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ เทศบาลมีความจำเป็นต้องการบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจในภารกิจนั้น ๆ ในส่วนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและฝึกฝนเพื่อให้มีความสามารถให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเมือง การปกครอง และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอันจะทำให้สามารถพัฒนาการบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่พี่น้องประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. วัสดุอุปกรณ์ เทศบาลมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ค่อนข้างจำกัด ทำให้การบริการประชาชนยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเต็มที่ มีความจำเป็นต้องจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
๓. งบประมาณเทศบาล มีงบประมาณในการดำเนินการที่ค่อนข้างจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ มีความจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการใหญ่ ๆ ที่ต้องใช้เงินงบประมาณจำนวนมาก ๆ จากส่วนกลาง บางครั้งการอนุมัติงบประมาณมีความล่าช้า หรือบางครั้งไม่เพียงพอ ทำให้ประชาชนยังไม่ได้รับความสะดวกอย่างเต็มที่
๔. ภารกิจตามแนวทางที่รองรับจากการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการ การกระจายอำนาจเทศบาล จำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายและภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลาง
๕. พนักงานเทศบาลยังขาดการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาที่ต่อเนื่องและทันกับการเปลี่ยนแปลง
๖. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ
๗. การอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรยังไม่มีอย่างต่อเนื่อง
๘. ระบบการควบคุมที่เชื่อมโยงระหว่างการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม การควบคุมและการประเมินผลการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ขาดความรวดเร็วในการบริการประชาชนด้านต่าง ๆ เนื่องจากขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
๑๐. ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ หรือการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือยังไม่สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

๑๑. ขาดโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเนื่องจากอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่ทำให้พนักงานขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสในการโอนย้ายเป็นไปได้น้อย
๑๒. ขาดการบำรุงรักษาพัสดุ หรือสินทรัพย์ขององค์กรอย่างเต็มที่
๑๓. ขาดการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ขององค์กร

โอกาสของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง (OPPORTUNITY)

กระแสความเปลี่ยนแปลงของประเทศที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เป็นโอกาสต่อการพัฒนาเทศบาลฯ

๑. ระบบเศรษฐกิจมีแนวโน้มไปสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ ที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่กับระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง หรือ เศรษฐกิจพึ่งชุมชนพึ่งตนเอง ที่ทำให้ประเทศต้องเตรียมพร้อมในการสร้างระบบกลไกและพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีสมรรถนะในการแข่งขันและก้าวสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันต่อไป

๒. ความตื่นตัวในการปฏิรูปการเมือง การปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูประบบสาธารณสุขที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมไทยสู่ระบบที่มีการตรวจสอบโปร่งใส มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกระดับที่จะนำไปสู่สังคมแห่งคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมแห่งสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน

๓. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น หลักจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับปรับปรุงประสิทธิภาพ หน้าที่ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของรัฐ การปรับโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการเร่งรัดและการจัดบริการสาธารณะสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานและการให้บริการสาธารณะเป็นไปด้วยความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น จึงให้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนซึ่งท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังที่มากขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาลฉบับใหม่ได้กำหนดให้มีการเลือกผู้บริหารเทศบาลได้โดยตรง ตลอดทั้งการให้สิทธิประชาชนและสิทธิในการถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมทั้งการประชาติโครงการหรือประชาติเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน เหล่านี้เป็นสิ่งที่เป็โอกาสและภัยคุกคามที่เทศบาลจำเป็นต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม หรือรองรับภารกิจเหล่านี้ในอนาคตอันใกล้

๔. การปฏิรูประบบราชการ ที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการเพิ่มจิตสำนึกในการบริการประชาชน ที่ประชาชนเป็นลูกค้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องบริการให้เกิดความพึงพอใจ รวมทั้งการปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง จากการที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๕๐ ได้ประกาศใช้และให้สิทธิประชาชนในการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งภาครัฐเองจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวทางใน พ.ร.บ. ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการตรวจสอบขององค์กรที่เกี่ยวข้องเช่น คณะกรรมการ ปปช., ปปง., สตง., ศาลปกครอง ผู้ตรวจการแผ่นดินรัฐสภาและการตรวจสอบจากประชาชน เป็นต้น

๖. แนวคิดเมื่องน่าอยู่ ชุมชนน่ามอง การพัฒนาเมืองในอดีตที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจโดยไม่คำนึงถึงต้นทุนทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์เป็นอย่างมาก สาเหตุที่สำคัญเนื่องจากการที่ชุมชนและท้องถิ่น มิได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาไม่สามารถ

ตอบสนองความต้องการของชุมชนและเกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของฐานเศรษฐกิจไปในที่สุด ดังนั้น การพัฒนาเมืองในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและนำแนวคิดหลักการพัฒนาเมืองยั่งยืน เมืองน่าอยู่ โดยการส่งเสริมบทบาท ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ให้มากยิ่งขึ้นภายใต้หลักการที่ยึดพื้นที่ภารกิจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

๗. การพัฒนาและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพ และการให้บริการประชาชนโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติที่ทันสมัย

อุปสรรคของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง (THREAT)

๑. ความเข้มงวดด้านระเบียบ กฎหมาย
๒. การตรวจสอบจากองค์การภายนอกที่เข้มข้น
๓. ทิศทางนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่มี ความชัดเจนทั้งในเรื่องการถ่ายโอน ภารกิจ การถ่ายโอนคน การถ่ายโอนเงิน และความชัดเจนในเรื่องการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของส่วนกลางที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทองจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการมีในเขตพื้นที่เทศบาล มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
๘. การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ
๙. การสาธารณสุข
๑๐. การบำรุง ส่งเสริม การฝึกการประกอบอาชีพและการทำมาหากินของราษฎร
๑๑. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๑๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๓. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๔. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๕. การส่งเสริมกีฬา
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๘. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๙. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๒๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล
๒๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๒. การรักษาความปลอดภัย การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย

โรงมหรสพและการสาธารณะสถานอื่น ๆ

๒๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๔. การควบคุมอาคาร
๒๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒๗. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒๘. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๒๙. ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล
๓๐. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๕. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ มีดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๖. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง
จำนวนทั้งสิ้น ๑๓๒ อัตรากำลัง

๑. นักบริหารงานเทศบาลท้องถิ่น	จำนวน	๓	อัตรากำลัง
๒. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๓. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๓๘	อัตรากำลัง
๔. กองคลัง	จำนวน	๒๐	อัตรากำลัง
๕. กองช่าง	จำนวน	๒๕	อัตรากำลัง
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑๖	อัตรากำลัง
๗. กองการศึกษา	จำนวน	๒๙	อัตรากำลัง

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง โดยมี
บุคลากรทางการศึกษา กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๕ อัตรากำลัง

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๒. ครูผู้ช่วย	จำนวน	๒	อัตรากำลัง
๓. ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานรัฐพิธี -งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายปกครอง -งานทะเบียนราษฎร -งานเทศกิจ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานนิติการ -งานทะเบียนพาณิชย์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานรัฐพิธี -งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายปกครอง -งานทะเบียนราษฎร -งานเทศกิจ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานนิติการ -งานทะเบียนพาณิชย์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานสาธารณูปโภค -งานควบคุมอาคาร -งานขออนุญาตอาคาร ๓.๒ ฝ่ายการโยธา -งานธุรการ -งานสวนสาธารณะ -งานเครื่องจักรกล -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข -งานธุรการ -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานสัตว์แพทย์และโรงฆ่าสัตว์ -งานออกใบอนุญาต ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานธุรการ -งานบริหารการศึกษา -งานกีฬาและนันทนาการ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานผังเมือง -งานช่างสุขาภิบาล ๓.๒ ฝ่ายการโยธา -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓ -งานธุรการ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข -งานธุรการ -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานสัตว์แพทย์และโรงฆ่าสัตว์ -งานออกใบอนุญาต ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานธุรการ -งานบริหารการศึกษา -งานกีฬาและนันทนาการ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน ๕.๒ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง -งานบริหารสถานศึกษา - การบริหารวิชาการ - การบริหารงบประมาณ - การบริหารงานบุคคล - การบริหารทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโพหนอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโพหนอง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพหนอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพ.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ทะเบียน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.เทคนิค	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (รอบัญชี ส.ถ.)
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (รอบัญชี ส.ถ.)
พนักงานจ้าง								
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่าง								ว่างเต็ม (รอบัญชี ส.ถ.)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.สวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.สวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างเครื่องยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								ว่างเต็ม (รอบัญชี ส.ถ.)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
พยาบาลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								ว่างเต็ม
ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอินทาวาส								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกเป็ด								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเคื่อ								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	132	141	141	141	+9	-	-	

หมายเหตุ -ผู้อำนวยการสถานศึกษา, ครู(ครูผู้ช่วย) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดเพิ่มใหม่
จะสรรหาเมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากกรมเท่านั้น

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าเงิน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	838,080	1	1	1	-	-	-	21,600	22,320	23,520	859,680	882,000	905,520	(55,840)
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	702,960	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	722,520	742,440	762,840	(47,380)
3	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	431,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
4	ผู้อำนวยการสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	451,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
5	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	480,240	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	493,560	508,800	524,520	(38,520)
6	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	354,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	(28,030)
7	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	275,760	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	(22,980)
8	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
10	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
11	นิติกร	ช.ก.	1	1	371,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	383,760	396,720	410,160	(26,460)
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	203,520	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480	(16,960)
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	1	216,720	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	(18,060)
14	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (รอบัญชี ส.ถ.)
15	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	(18,440)
16	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ง.	1	1	207,720	1	1	1	-	-	-	9,000	9,000	9,240	216,720	225,720	234,960	(17,310)
17	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	1	1	181,680	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	(15,140)
18	นักวิชาการประชาสัมพันธ์ พนักงานจ้าง	ตจ.ประจำ	1	1	252,120	1	1	1	-	-	-	10,440	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(21,010)
19	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	1	1	209,880	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	218,280	227,040	236,160	(17,490)
20	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	1	1	240,720	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	250,440	260,520	270,960	(20,060)
21	ผ.ช.นิติกร	(คุณวุฒิ)	1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)
22	ผ.ช.จ.ท.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	152,400	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
23	ผ.จ.พ.อ.อ.ร.การ	(คุณวุฒิ)	1	1	167,160	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,880	180,840	188,160	(13,930)
24	ผ.จ.พ.อ.พะเบียน	(คุณวุฒิ)	1	1	137,160	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,680	148,440	154,440	(11,430)
25	ผ.จ.พ.อ.ประชาธิวัฒน์	(คุณวุฒิ)	1	1	148,920	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	167,640	(12,410)
26	ผ.จ.พ.อ.เทศกิจ	(คุณวุฒิ)	1	1	136,080	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	(11,340)
27	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	1	1	149,520	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,520	161,760	168,240	(12,460)
28	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	1	1	155,280	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,520	168,000	174,720	(12,940)
29	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	1	1	152,400	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
30	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	1	1	150,960	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,080	163,440	170,040	(12,580)
31	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	1	1	125,880	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720	(10,490)
32	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	(10,180)
33	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
34	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
35	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
36	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
37	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
38	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
39	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
40	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
41	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
งบกลาง																		
42	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	604,680	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	621,120	637,560	654,000	(39,190)
43	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม (รอบบัญชี ส.อ.)
44	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	394,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160	(31,340)
45	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	260,520	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,280	271,440	282,600	293,880	(21,710)
46	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	317,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
47	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
48	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	1	1	262,560	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	(21,880)
49	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	413,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,200	13,800	426,480	439,680	453,480	(34,430)
50	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (รอบบัญชี ส.อ.)

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน/คน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
51	พนักงานช่าง	(คุณวุฒิ)	1	1	152,400	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
52	นาย.จพ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	170,280	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,120	184,320	191,760	(14,190)
53	นาย.จพ.การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)
54	นาย.จพ.พัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	185,760	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	193,200	201,000	209,040	(15,480)
55	นาย.จพ.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	189,000	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	196,560	204,480	212,760	(15,750)
56	นาย.จพ.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	150,960	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,080	163,440	170,040	(12,580)
57	นาย.จพ.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	185,520	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	192,960	200,760	208,800	(15,460)
58	นาย.ช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
59	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
60	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
61	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
62	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	654,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	673,560	693,120	712,800	(43,300)
63	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	306,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	317,640	329,640	341,760	(24,010)
64	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	272,880	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	284,040	294,960	306,120	(21,240)
65	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ร.	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
66	นายช่างโยธา	ป.ร./ช.ร.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (รอบัญชี ส.ร.)
67	นายช่างไฟฟ้า	ช.ร.	1	1	180,600	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	8,880	189,600	198,840	207,720	(15,050)
68	พนักงานช่าง	(คุณวุฒิ)	1	1	152,400	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
69	นาย.จพ.สวนสาธารณะ	(คุณวุฒิ)	1	1	155,280	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,520	168,000	174,720	(12,940)
70	นาย.จพ.สวนสาธารณะ	(คุณวุฒิ)	1	1	155,280	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,520	168,000	174,720	(12,940)
71	นาย.ช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	185,400	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	192,840	200,640	208,680	(15,450)
72	นาย.ช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	160,920	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	(13,410)
73	นาย.ช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
74	นาย.ช่างเครื่องยนต์	(คุณวุฒิ)	1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)
75	นาย.ช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)
76	นาย.ช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	1	1	160,920	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	(13,410)
77	นาย.ช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	1	1	137,400	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,920	148,680	154,680	(11,450)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
78	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	1	1	124,680	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,720	135,000	140,400	(10,390)
79	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
80	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
81	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
82	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
83	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
84	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
85	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
86	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
87	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	1	1	673,560	1	1	1	-	-	-	19,560	19,680	19,560	693,120	712,800	732,360	(44,930)
88	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม (รอบัญชี ส.อ.)
89	พยาบาล	ชก.	1	1	458,160	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)
90	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)
91	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	212,280	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	(17,690)
92	พนักงานช่าง	(คุณวุฒิ)	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
93	ผช.จพ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	185,760	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	193,200	201,000	209,040	(15,480)
94	ผช.จพ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
95	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	1	1	152,400	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
96	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	1	1	156,840	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,200	169,800	176,640	(13,070)
97	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
98	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
99	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
100	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
101	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
102	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
103	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
104	ผู้อำนวยการศูนย์บริการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม (รอบัญชี ส.ถ.)
105	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
106	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
107	นักสนับสนุนการ	ชก.	1	1	329,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
108	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	249,360	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)
109	ลูกจ้างประจำ																	
109	นักพัฒนาชุมชน	ตจ.ประจำ	1	1	240,480	1	1	1	-	-	-	7,680	9,840	8,760	248,160	258,000	266,760	(20,040)
110	นักวิชาการ	ตจ.ประจำ	1	1	236,640	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	10,440	244,320	252,120	262,560	(19,720)
111	พนักงานจ้าง																	
111	ผ.ร. นักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	235,080	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	244,560	254,400	264,600	(19,590)
112	ผ.ร. จช. ธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	185,520	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	192,960	200,760	208,800	(15,460)
113	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
114	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง																	
114	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ต้น	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม/ลดตามเมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากกรมสามัญ
115	ครู	(ครูผู้ช่วย)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม/ลดตามเมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากกรมสามัญ
116	ครู	(ครูผู้ช่วย)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม/ลดตามเมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากกรมสามัญ
117	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
118	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
119	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านโนนสวรรค์																	
119	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม/ลดตามเมื่อได้รับเงินอุดหนุนจากกรมสามัญ
120	ครู	(ค.ศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
121	ครู	(ค.ศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
122	ครู	(ค.ศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
123	ครู	(ค.ศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
124	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	เงินสมทบ
125	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	เงินสมทบ
126	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	เงินสมทบ
127	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	เงินสมทบ
128	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	เงินสมทบ
129	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	เงินสมทบ
130	ผ.ร. ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	141,000	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,640	152,520	158,640	(11,750)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เดิม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
131	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอินทราวาส หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	1	.+1			-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มอัตราเงินเดือนวิทยุครูจากกรมเจ้าเมือง เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน เงินสมทบ
132	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
133	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
134	น.ส.ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกเป็ด	(พี่กษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	กำหนดเพิ่มอัตราเงินเดือนวิทยุครูจากกรมเจ้าเมือง เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน เงินสมทบ
135	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	1	.+1			-	-	-	-	-	-	
136	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
137	น.ส.ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเค็ด	(พี่กษะ)	1	1	22,620	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	29,100	35,820	42,780	กำหนดเพิ่มอัตราเงินเดือนวิทยุครูจากกรมเจ้าเมือง เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน เงินสมทบ
138	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	1	.+1			-	-	-	-	-	-	
139	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
140	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เงินอุดหนุน
141	หน่วยตรวจรถจักรยานยนต์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	329,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	
(4)	รวม		141	121	26,433,420	141	141	141	-	-	-	1,234,380	923,580	946,260	27,667,800	28,591,380	29,537,640	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%															5,533,560	5,718,276	5,907,528
(6)	รวมเบ็ดเตล็ดค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															33,201,360	34,309,656	35,445,168
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.95	34.66	34.08

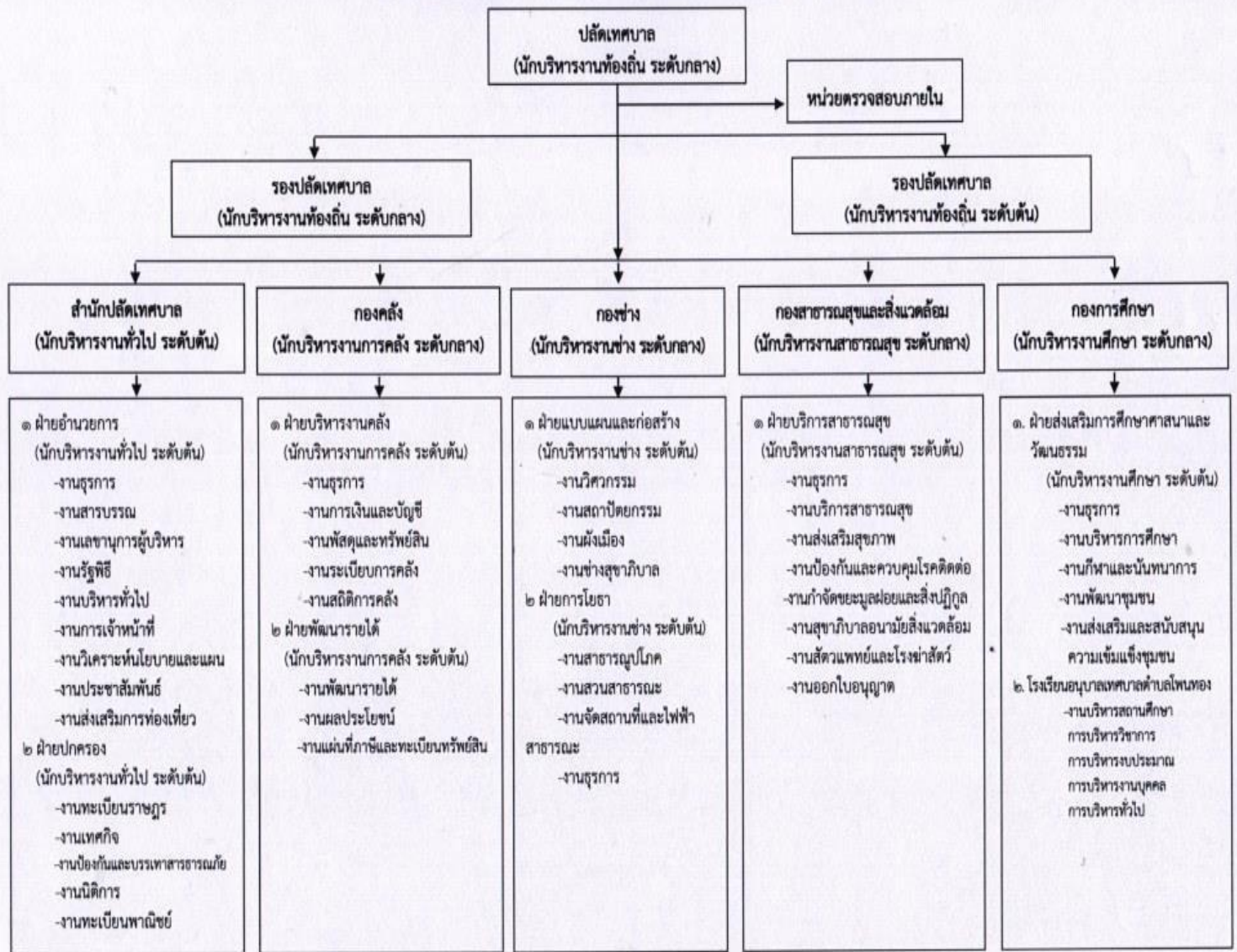
ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	รวมเบ็ดเตล็ดค่าใช้จ่ายบุคคล	รวม เงินอุดหนุนฯ ร้อยละ 40
2560	92,600,000	33,334,010	36.00
2561	95,000,000	33,201,360	34.95
2562	99,000,000	34,309,656	34.66
2563	104,000,000	35,445,168	34.08

คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณ	2560	2561	2562	2563
รวม เงินอุดหนุนทั่วไป	36.00	34.95	34.66	34.08
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณ	2560	2561	2562	2563
หัก เงินอุดหนุนทั่วไปกำหนดวัตถุประสงค์	43.79	43.12	43.32	43.09

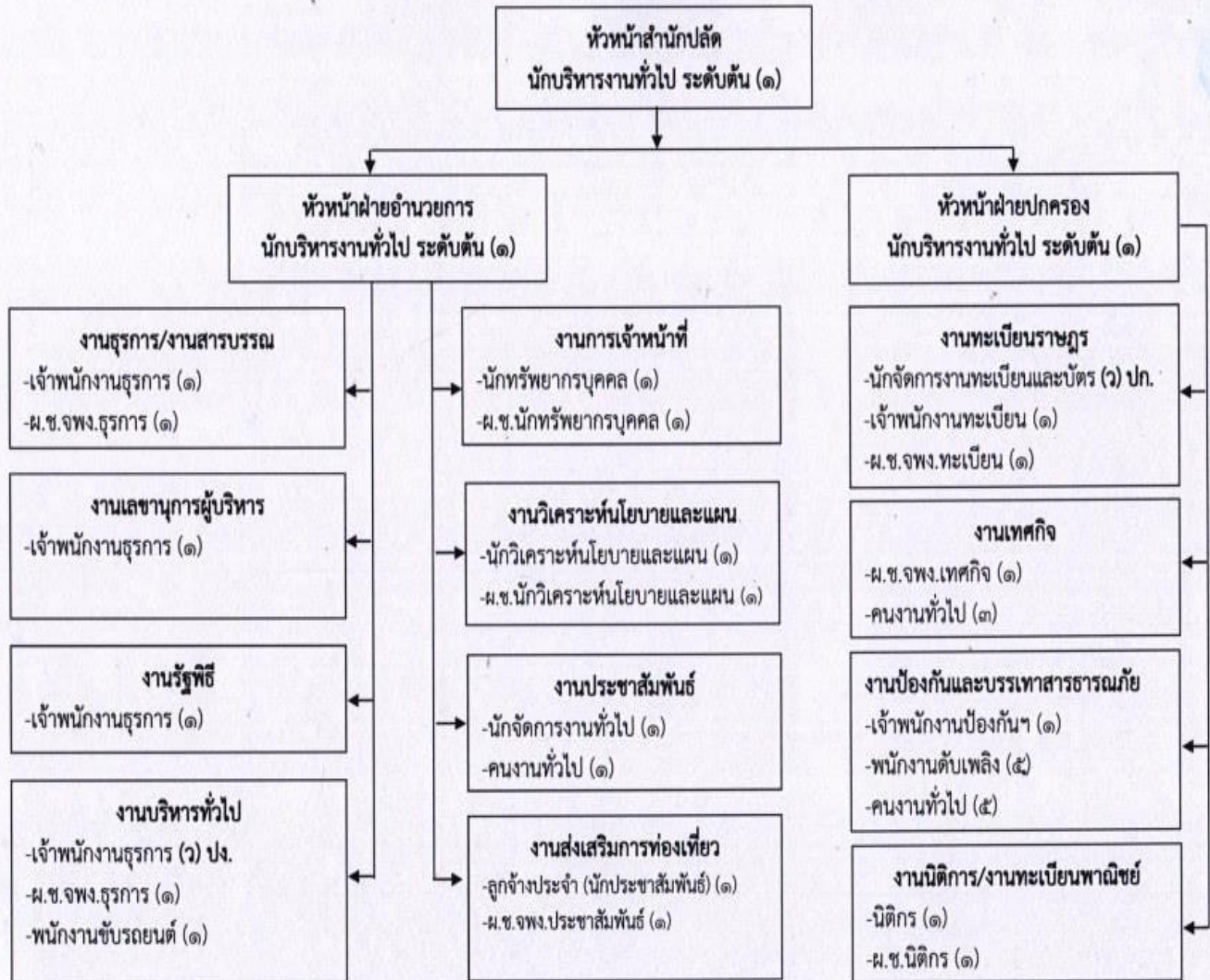
ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	เงินอุดหนุนทั่วไป กำหนดวัตถุประสงค์	ประมาณรายจ่าย ไม่รวมเงินอุดหนุน	รวมเบ็ดเตล็ดค่าใช้จ่ายบุคคล	หัก รวมเงินอุดหนุนฯ ร้อยละ 40
2560	92,600,000	16,472,680	76,127,320	33,334,010	43.79
2561	95,000,000	18,002,560	76,997,440	33,201,360	43.12
2562	99,000,000	19,807,880	79,192,120	34,309,656	43.32
2563	104,000,000	21,741,200	82,258,800	35,445,168	43.09

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลโพทอง

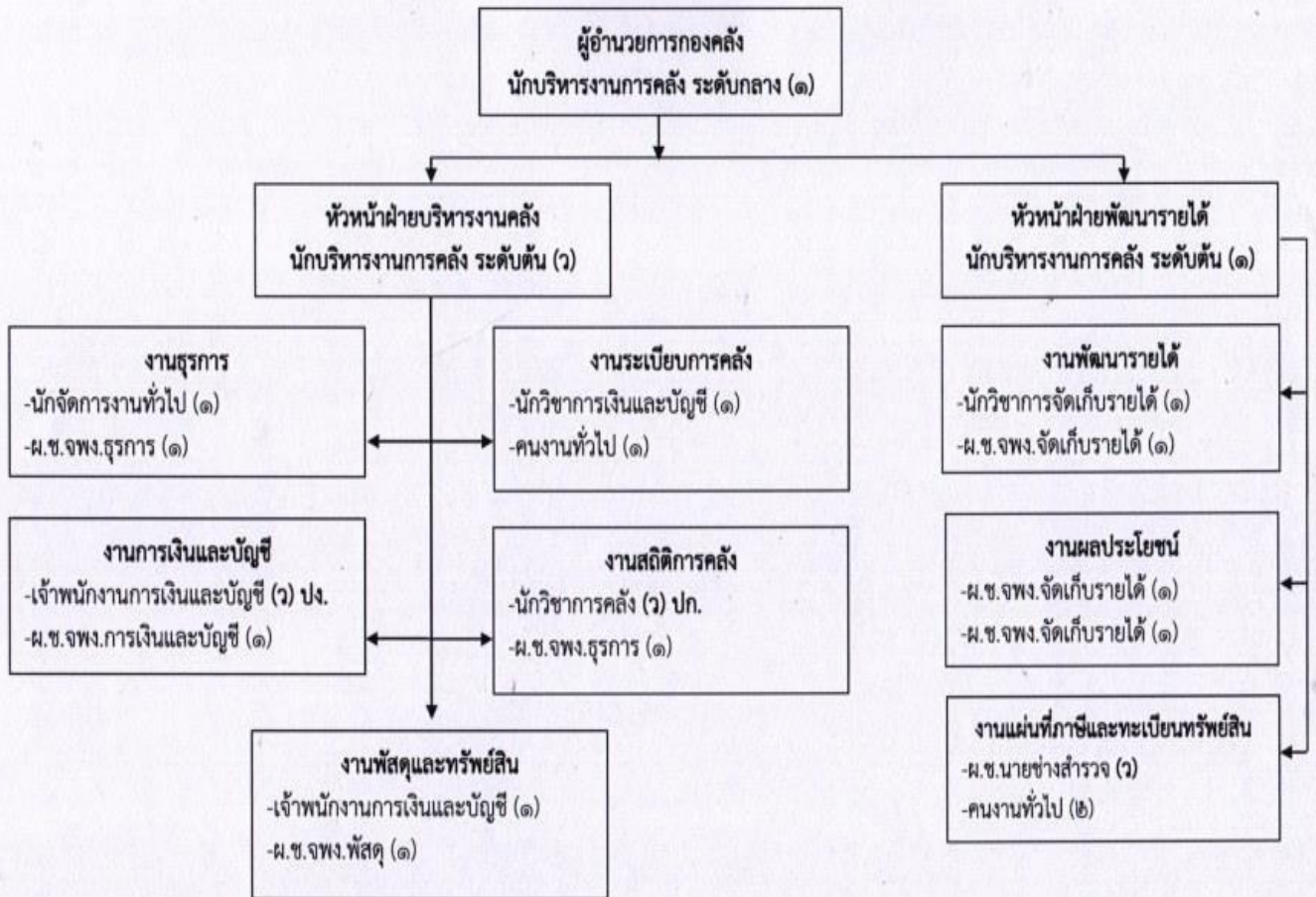


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



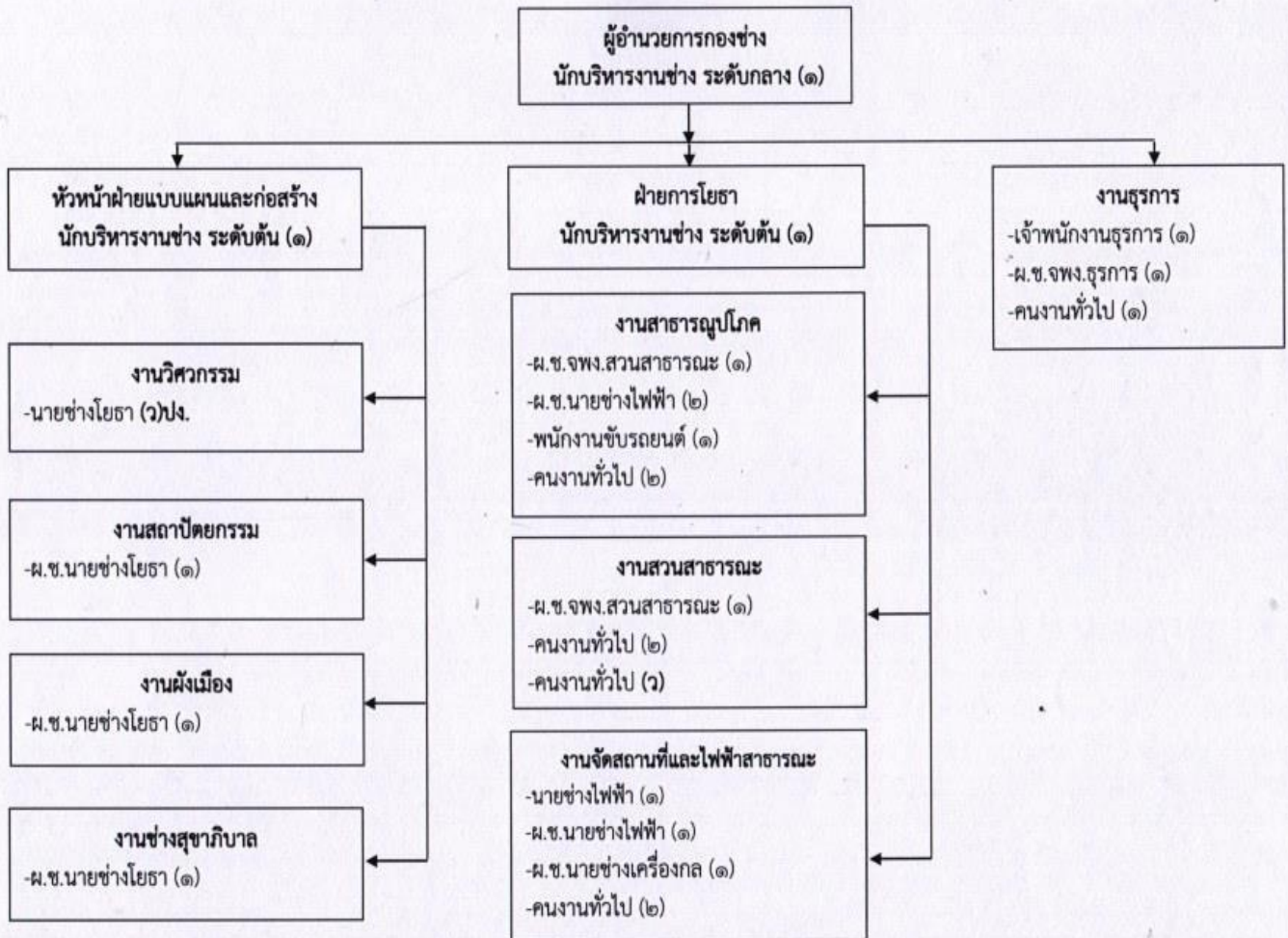
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	๒	๓	-	-	๓	๓	-	๑	-	-	๑๔	๔	๓๘

โครงสร้างกองคลัง



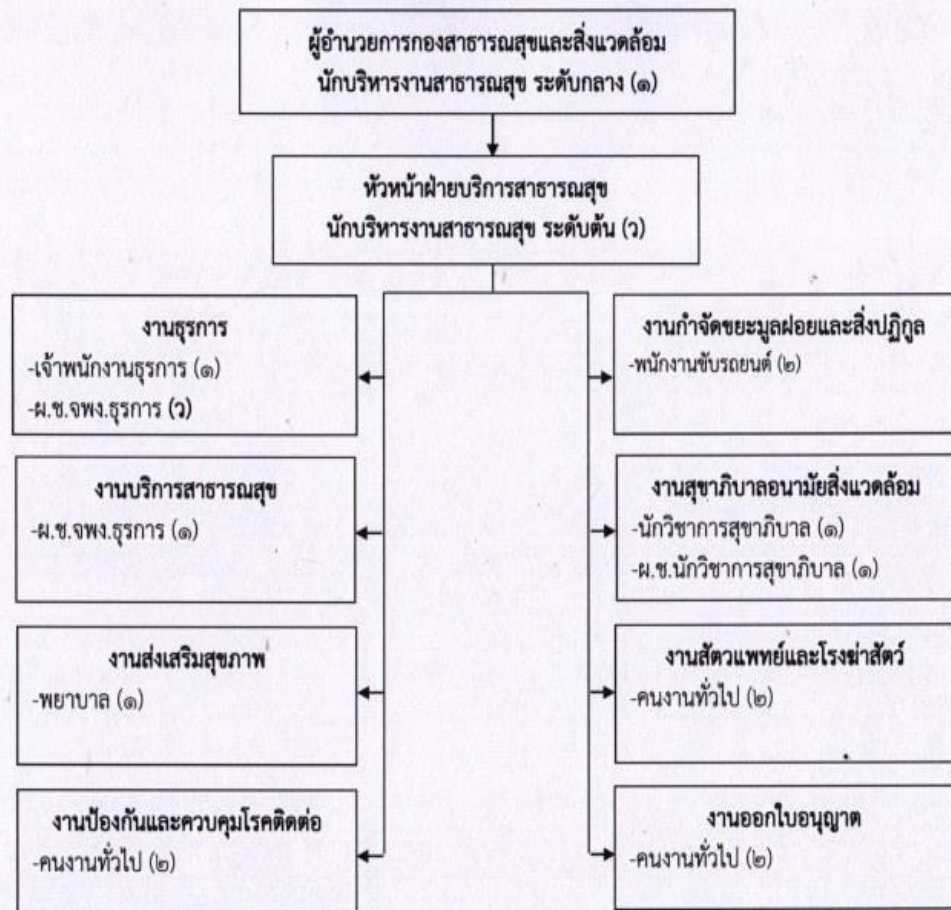
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๒	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๘	๓	๒๐

โครงสร้างกองช่าง



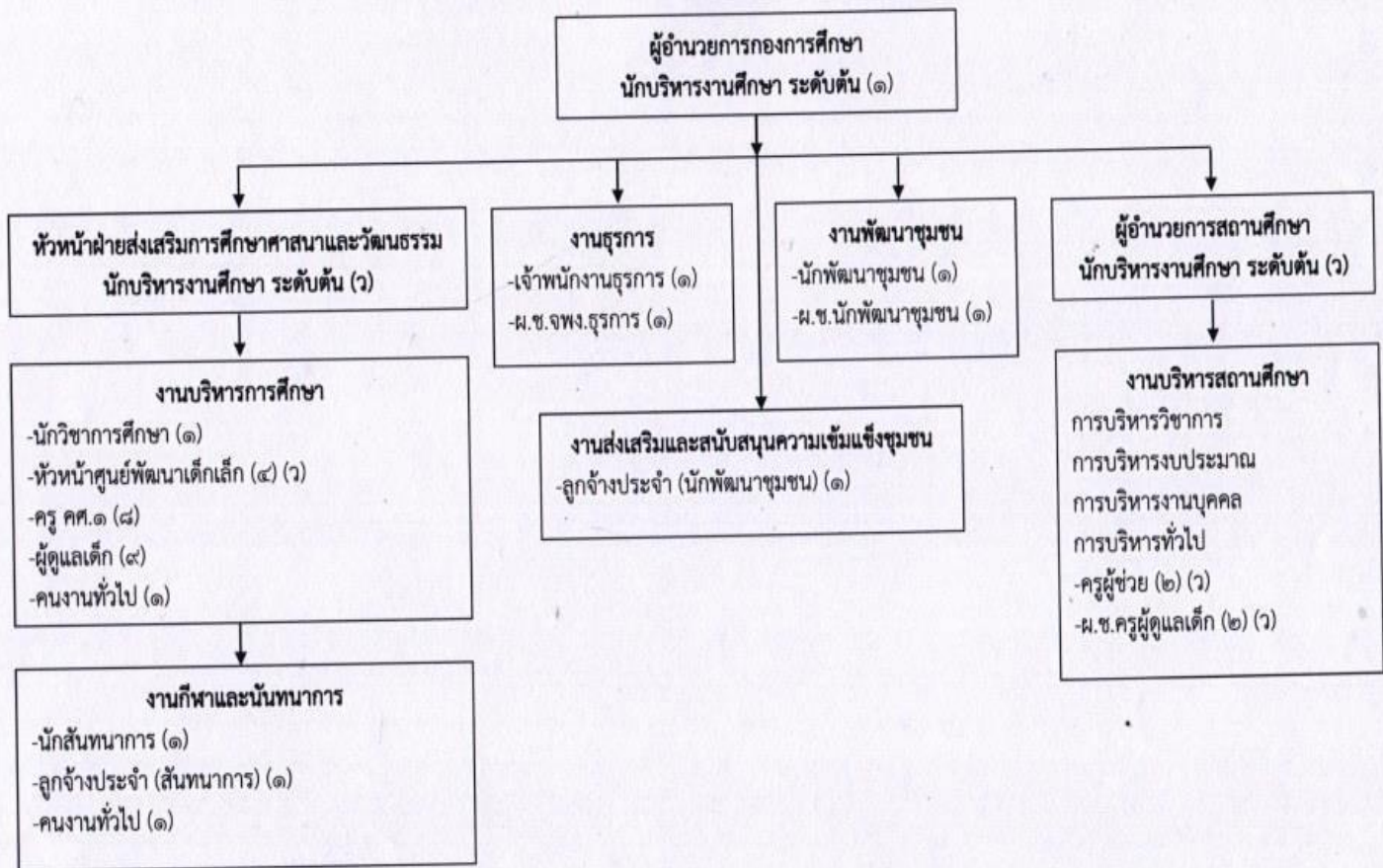
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๑๑	๘	๒๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		๑	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๕	๖	๑๖

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	หัวหน้าศูนย์ฯ	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ		ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน					อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	๘		-	-	-	๑	-	๒	๘	๔	๒	๑๓	๒	๓๘

11. บัญชีแสดงจัดคงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายวิระพันธ์ ส่วนสนธิ์	นบ.	47-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	47-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	670,080 (55,840 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	838,080
2	นายอุรินทร์ ภูคน้ำ	ศศ.ม.	47-2-00-1101-003	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	47-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	568,560 (47,380 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	702,960
3	น.ส.นัฐพร โคกสีดา	ร.บ.ม.	47-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	47-2-00-1101-003	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	389,400 (32,450 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	0	431,400
4	สินเอกประยุทธ สิงห์จีน	นบ.	47-2-01-2101-001	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	47-2-01-2101-001	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	409,320 (34,110 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	0	451,320
5	นางกนิษฐ์ สรวันรัตน์	บธ.บ.	47-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	47-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	462,240 (38,520 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	480,240
6	น.ส.ธัญจิรา วงศ์ศิริวัฒนา	ศศ.บ.	47-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	47-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360 (28,030 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	354,360
7	นายวิรุทธิ์ คงศรี	ร.บ.บ.	47-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	47-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	275,760 (22,980 X 12)	0	0	275,760
8	นายพิณณา พรหมสุข	ศศ.บ.	47-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	47-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	305,640 (25,470 X 12)	0	0	305,640
9	น.ส.สุภากร พงษ์เยี่ยม	ศบ.	47-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	47-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	311,640 (25,970 X 12)	0	0	311,640
10	-	-	47-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	47-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740 + 49,480) / 2 X 12)	0	0	355,320
11	น.ส.วิไลวรรณ อับนอ	นบ.	47-2-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	47-2-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	317,520 (26,460 X 12)	0	54,000 (4,500 X 12)	371,520
12	น.ส.วิศนาภรณ์ รอดพิลา	ปว.ส.	47-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	47-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	203,520 (16,960 X 12)	0	0	203,520
13	น.ส.นอญช อับนอภักดิ์	บ.ช.บ.	47-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	47-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	216,720 (18,060 X 12)	0	0	216,720
14	-	-	47-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	47-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	297,900 (8,750 + 40,900) / 2 X 12)	0	0	297,900
15	นายพิศักดิ์ พันธูภา	ปว.ส.	47-2-01-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	47-2-01-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.จ.	221,280 (18,440 X 12)	0	0	221,280

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
16	นางสมิทธิ์ บัวแดง	ศศ.บ.	47-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชจ.	47-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชจ.	207,720 (17,310 X 12)	0	0	207,720
17	จ.อ.ณัฐพล สุภาเดช	ปวช.	47-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	47-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	181,680 (15,140 X 12)	0	0	181,680
18	นางพรพรรณ คงสมกัน	นศ.บ.	-	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ลจ.ประจำ	-	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ลจ.ประจำ	252,120 (21,010 X 12)	0	0	252,120
19	น.ส.ณณฎณา บุรีวิทย์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้าง ผช.นักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานจ้าง ผช.นักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	209,880 (17,490 X 12)	0	0	209,880
20	นางนาคยา แสงศิริ	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	240,720 (20,060 X 12)	0	0	240,720
21	น.ส.จุฬารัตน์ พงษ์พื้อน	ป.ตรี	-	ผช.นิติกร	(คุณวุฒิ)	-	ผช.นิติกร	(คุณวุฒิ)	187,200 (15,600 X 12)	0	0	187,200
22	นางพรวิมล บุญนิม	ปวช.	-	ผช.จพ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	152,400 (12,700 X 12)	0	0	152,400
23	น.ส.อศิยาภรณ์ ไกรบุญภา	ป.ตรี	-	ผช.จพ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	167,160 (13,930 X 12)	0	0	167,160
24	นางชินธิ์ป คำภูวงค์	ป.ตรี	-	ผช.จพ.ทะเบียน	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.ทะเบียน	(คุณวุฒิ)	137,160 (11,430 X 12)	0	0	137,160
25	น.ส.สุธาสินี วงษ์อุทอง	ป.ตรี	-	ผช.จพ.ประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.ประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	148,920 (12,410 X 12)	0	0	148,920
26	นายสมคิด ปิณฑน	ปวส.	-	ผช.จพ.เทคนิค	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพ.เทคนิค	(คุณวุฒิ)	136,080 (11,340 X 12)	0	0	136,080
27	นายพนมพร พลธสุ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	149,520 (12,460 X 12)	0	0	149,520
28	นายสาธิต โนนวิชัย	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	155,280 (12,940 X 12)	0	0	155,280
29	นายศรวิช พงษ์เยี่ยม	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	152,400 (12,700 X 12)	0	0	152,400
30	นายวิฑรณ ชาทาดี	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	150,960 (12,580 X 12)	0	0	150,960

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
31	นายพิทักษ์ พงษ์เยี่ยม	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	125,880 (10,490 X 12)	0	0	125,880
32	นายบุญเรือง แสนทอง	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานดับเพลิง	(คุณวุฒิ)	122,160 (10,180 X 12)	0	0	122,160
33	น.ส.ปิยพรรณ พงษ์เยี่ยม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
34	นายเกษมชัย หับทอง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
35	นายชุมพล จันทศักดิ์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
36	นายอนุชิต ห่ออ้วน	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
37	นายสุวิวัฒน์ พงษ์เยี่ยม	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
38	นายไชยวัฒน์ พงษ์ทวี	ม.3	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
39	นายประพันธ์ศักดิ์ พงษ์สุ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
40	นายสีลม เมืองแห	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
41	นายชิดศักดิ์ พงษ์เยี่ยม	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
42	น.ส.ดวงจันทร์ พงษ์เยี่ยม	ศส.บ.	47-2-04-2102-001	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	47-2-04-2102-001	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	470,280 (39,190 X 12)	* 67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	604,680
43	-	-	47-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	47-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (15,430 + 50,170) / 2 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	411,600 ว่าเดิม (รอบบัญชี ส.อ.)
44	นายรัตนพร วรรณพัฒน์	บธ.บ.	47-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	47-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	376,080 (31,340 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	394,080
45	น.ส.วิจิราพร โยชนเมืองไพร	ศส.บ.	47-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	47-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	260,520 (21,710 X 12)	0	0	260,520

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
46	นางภาว วรชัยเชื้อ	ศศ.บ.	47-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	47-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	317,520 (26,460 X 12)	0	0	317,520
47	-	-	47-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	47-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	0	0	355,320 ว่าเดิม
48	นายสนชาย การใสว	นบ.	47-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	47-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	262,560 (21,880 X 12)	0	0	262,560
49	จ.ส.อ.มานิตย์ แพทแก้ว	ปวท.	47-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	47-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	413,160 (34,430 X 12)	0	0	413,160
50	-	-	47-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	47-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	0	0	297,900 ว่าเดิม (รยบัญชี ส.อ.)
51	นายพิทักษ์ รัตนพันธ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.จ.ง.ธุรการ พนักงานจ้าง	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.ง.ธุรการ พนักงานจ้าง	(คุณวุฒิ)	152,400 (12,700 X 12)	0	0	152,400
52	น.ส.สุนิศา พงษ์เยี่ยม	ปวส.	-	ผ.ช.จ.ง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.ง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	170,280 (14,190 X 12)	0	0	170,280
53	นางเพ็ญใจ พงษ์เยี่ยม	ปวส.	-	ผ.ช.จ.ง.การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.ง.การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	187,200 (15,600 X 12)	0	0	187,200
54	นางศรีวรรณ ชวหาดี	ป.ตรี	-	ผ.ช.จ.ง.พัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.ง.พัสดุ	(คุณวุฒิ)	185,760 (15,480 X 12)	0	0	185,760
55	นางสาวอักษณีย์ ปัญญาพร	ปวส.	-	ผ.ช.จ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	189,000 (15,750 X 12)	0	0	189,000
56	น.ส.เบญจมาพร พงษ์เยี่ยม	ปวส.	-	ผ.ช.จ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	150,960 (12,580 X 12)	0	0	150,960
57	นางพรรณวัน อุเวศ	ป.ตรี	-	ผ.ช.จ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.ง.จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	185,520 (15,460 X 12)	0	0	185,520
58	-	-	-	ผ.ช.นายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.นายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 X 12)	0	0	138,000 ว่าเดิม
59	นางพรพรรณ กตาวีรัตน์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
60	นายชำนาญ พงษ์เยี่ยม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
61	น.ส.เพ็ญจันทร์ จันทะศักดิ์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
62	นายจินดา อุทธิระ	ร.บ.	47-2-05-2103-001	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	47-2-05-2103-001	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	519,600 (43,300 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	654,000
63	พ.อ.ศุภชัย งามดี	ว.ท.บ.	47-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	47-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	288,120 (24,010 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	306,120
64	นายพริษฐ์ พรหมสุข	ว.ศ.บ.	47-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	47-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	254,880 (21,240 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	272,880
65	น.ส.กฤติญา แก้วศรีวงษ์	บ.ธ.บ.	47-2-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	47-2-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	264,480 (22,040 X 12)	0	0	264,480
66	-	-	47-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	47-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	0	0	297,900 ว่างเดิม (รอบัญชี ส.อ.)
67	นายนิเวศ ศิริวรินทร์	ว.ศ.บ.	47-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	47-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	180,600 (15,050 X 12)	0	0	180,600
68	นางพัชณีย์วิทย์ วงศ์ธาตุ	ป.ศ.ร.	-	พนักงานจ้าง ผ.ช.จ.พ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานจ้าง ผ.ช.จ.พ.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	152,400 (12,700 X 12)	0	0	152,400
69	นางสุวรรณ ศรีบุตร	ป.ว.ส.	-	ผ.ช.จ.พ.สวนสาธารณะ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.สวนสาธารณะ	(คุณวุฒิ)	155,280 (12,940 X 12)	0	0	155,280
70	นางจันทิมา ลิขธิษณา	ป.ศ.ร.	-	ผ.ช.จ.พ.สวนสาธารณะ	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.จ.พ.สวนสาธารณะ	(คุณวุฒิ)	155,280 (12,940 X 12)	0	0	155,280
71	นายธนกร พันธ์แสน	ป.ว.ส.	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	185,400 (15,450 X 12)	0	0	185,400
72	นายอภิชาติ จันทน์	ป.ว.ส.	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	160,920 (13,410 X 12)	0	0	160,920
73	นายภาสกร การะกัน	ป.ว.ส.	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 X 12)	0	0	138,000
74	นายชัยสิทธิ์ พงษ์เยี่ยม	ป.ว.ส.	-	ผ.ช.นายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.นายช่างเครื่องกล	(คุณวุฒิ)	187,200 (15,600 X 12)	0	0	187,200
75	นายทวี สังข์บุตร	ป.ว.ส.	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	187,200 (15,600 X 12)	0	0	187,200
76	นายชัยชัย พงษ์เยี่ยม	ป.ว.ส.	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	160,920 (13,410 X 12)	0	0	160,920

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
77	นายสุวิทย์ รัตนวงศ์	ป.ส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	137,400 (11,450 X 12)	0	0	137,400
78	นายสมศักดิ์ คูมิระ	ป.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	124,680 (10,390 X 12)	0	0	124,680
79	นายประสัท เมืองจันทร์	ม.ศ.3	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
80	นายปัญญา ศรีสุข	ป.ส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
81	นายสุวิทย์ พงสุ	ป.4	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
82	นายพิษ อินเณ	ป.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
83	นายอุดมก แสนสุข	ป.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
84	นายโกสินทร์ ทองระย	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
85	นายอดิศักดิ์ กอวประพันธ์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
86	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000 ว่างเดิม
87	นางบุรพา ศิริวัฒน์	รป.บ.	47-2-06-2104-001	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	47-2-06-2104-001	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	539,160 (44,930 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	673,560
88	-	-	47-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	47-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (15,430 + 50,170) / 2 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	411,600 ว่างเดิม (รอบัญชี ส.อ.)
89	นางเมืองรักษ์ จิตธาดาทย์	พษ.บ.	47-2-06-3602-001	พยาบาล	ชก.	47-2-06-3602-001	พยาบาล	ชก.	416,160 (34,680 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	0	458,160
90	น.ส.นันทพร จันทร์ขาว	วท.บ.	47-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	47-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	293,880 (24,490 X 12)	0	0	293,880
91	นางวรรณภา โจระตี	บธ.บ.	47-2-06-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	47-2-06-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	212,280 (17,690 X 12)	0	0	212,280

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
92	น.ส.ณนทิด โพธิ์ศรี	วท.บ.	-	พนักงานจ้าง ผช. นักวิชาการสุขาภิบาล	(คุณวุฒิ)	-	ผช. นักวิชาการสุขาภิบาล	(คุณวุฒิ)	180,000 (15,000 X 12)	0	0	180,000
93	น.ส.จารุวรรณ ชัยวิเชียร	ป.ตรี	-	ผช. จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช. จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	185,760 (15,480 X 12)	0	0	185,760
94	-	-	-	ผช. จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช. จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 X 12)	0	0	138,000
95	นายโพธิ์ธิ์ พงษ์ทวี	ป.6	-	พนักงานจ้างรถยนต์	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานจ้างรถยนต์	(คุณวุฒิ)	152,400 (12,700 X 12)	0	0	152,400
96	นายไพโรจน์ ฐานะดี	ป.6	-	พนักงานจ้างรถยนต์	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานจ้างรถยนต์	(คุณวุฒิ)	156,840 (13,070 X 12)	0	0	156,840
97	นายประจวบ นาสัย	ม.ศ.3	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
98	นายศักดิ์ดา พลเยี่ยม	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
99	นายปราณี พลเยี่ยม	ป.4	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
100	นายสุมน พลเยี่ยม	ป.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
101	นายประวิทย์ ย่อนทรขุน	ป.4	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
102	น.ส.สุภาพร นราพร	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
103	นายวิวัฒน์ เจริญร้อย	ร.ม.	47-2-08-2107-001	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	47-2-08-2107-001	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	369,480 (30,790 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	0	411,480
104	-	-	47-2-08-2107-002	กองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สาขานา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	47-2-08-2107-002	กองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สาขานา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600 (15,430 + 50,170) / 2 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	0	411,600
105	นายจักรวรรดิ พัฒนวิบูลย์	ว.ศ.บ.	47-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	47-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	299,640 (24,970 X 12)	0	0	299,640
106	นางชนัดดาภักดิ์ ประทุมชาติ	ศ.ศ.บ.	47-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	47-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	311,640 (25,970 X 12)	0	0	311,640

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
107	น.ส.ณัฏฐา วัฒนจิตร	ศษ.ม	47-2-08-3806-001	นักสืบพินาศกร	ชก.	47-2-08-3806-001	นักสืบพินาศกร	ชก.	329,760 (27,480 X 12)	0	0	329,760
108	นางปทุมสุ ขวัญ	บธ.บ.	47-2-08-4101-007	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	47-2-08-4101-007	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	249,360 (20,780 X 12)	0	0	249,360
109	นางเตือนใจ เหมอินสิงห์	ศศ.บ.	-	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน	ลจ.ประจำ	-	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน	ลจ.ประจำ	240,480 (20,040 X 12)	0	0	240,480
110	ว่าที่ พ.ต.พิเชษฐ์ มุทธสม	ค.บ.	-	สืบพินาศกร	ลจ.ประจำ	-	สืบพินาศกร	ลจ.ประจำ	236,640 (19,720 X 12)	0	0	236,640
111	นายอรรถพร ห่อวัฒน์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้าง ผช. นักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานจ้าง ผช. นักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	235,080 (19,590 X 12)	0	0	235,080
112	น.ส.สมภารณ์ ตั้งศิริกัญญา	ป.ตรี	-	ผช. จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช. จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	185,520 (15,460 X 12)	0	0	185,520
113	นางนิศา พัฒนธระตุ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	0	0	108,000
114	-	-	-	-	-	-	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ต้น	0	0	0	กำหนดเพิ่ม/สรรหาเมื่อ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ
115	-	-	-	-	-	-	ครู	(ครูผู้ช่วย)	0	0	0	กำหนดเพิ่ม/สรรหาเมื่อ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ
116	-	-	-	-	-	-	ครู	(ครูผู้ช่วย)	0	0	0	กำหนดเพิ่ม/สรรหาเมื่อ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ
117	-	-	-	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
118	-	-	-	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		0	0	0	กำหนดเพิ่ม
119	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านโนนสวรรค์	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านโนนสวรรค์ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	0	0	0	กำหนดเพิ่ม/สรรหาเมื่อ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ
120	นางกนิษฐา หนองบัว	ค.บ.	45-2-0176	ครู	(คศ.1)	45-2-0176	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
121	นางศิริภา พงษ์เย็น	ค.บ.	45-2-0542	ครู	(คศ.1)	45-2-0542	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0
122	นางสาววันิดา แววรรณ	ค.บ.บ	45-2-0543	ครู	(คศ.1)	45-2-0543	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0
123	นางสาวอุทัยวรรณ นิยมสุข	ค.บ.	45-2-0545	ครู	(คศ.1)	45-2-0545	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0
124	นางระณีย์ เหนือบุศคา	ม.6	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
125	นางธนจิต อ้วนทอง	ม.ศ.5	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
126	นางจิราพร อ้วนทอง	ม.6	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
127	นางวิภาภรณ์ สิงหาถิ่น	ม.6	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
128	นายชัยยศ พงษ์เย็น	ปวช.	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
129	นางพนธ์บุษ เวียงสีมา	ม.6	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
130	นางระวีวรรณ แก่นนาคำ	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	141,000 (11,750 X 12)	0	0	141,000
131	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอินทราวาส	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอินทราวาส หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	0	0	0	กำหนดเพิ่ม/สรรหาเมื่อ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ
132	นางจุติรัตน์ พงษ์เย็น	ค.บ.	45-2-0177	ครู	(คศ.1)	45-2-0177	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0
133	น.ส.เพ็ญทิพย์ มงคลสม	ค.บ.ม	45-2-0544	ครู	(คศ.1)	45-2-0544	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0
134	น.ส.ธัญญาธิ ไข้อย่าง	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
135	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกนิค	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนกนิค หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	0	0	0	กำหนดเพิ่ม/สรรหาเมื่อ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
136	น.ส.บุษิศา แวงวรรณ	ค.บ.	45-2-0179	ครู	(คศ.1)	45-2-0179	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0
137	นางสุคนธ์ จิตตะยโสธร	ป.ดริ	-	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(พักชง)	-	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(พักชง)	22,620 (1,885 X 12)	0	0	22,620 สมทบ
138	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเคื่อ	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเคื่อ	-	0	0	0	กำหนดเพิ่ม/สรรหาเมื่อได้เงินเดือนจากกรมสามัญ
139	นางร้อก ปิงเมืองเหล็ก	ค.บ.	45-2-0178	ครู	(คศ.1)	45-2-0178	ครู	(คศ.1)	0	0	0	0
140	น.ส.ญานิศรา คณาศรี	ป.วส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	0	0	0	0
141	น.ส.ประภาลักษณ์ รัตนศักดิ์พิริย	บธ.ม.	47-2-12-3205-001	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	47-2-12-3205-001	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	329,760 (27,480 X 12)	0	0	329,760

ตำแหน่งว่างสายงานปฏิบัติ (รอบบัญชี ๕.๑)			ตำแหน่งว่างสายงานบริหาร (รอบบัญชี ๕.๑)			ตำแหน่งกำหนดใหม่		
47-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./ช.	47-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 อัตรา ครู(ครูผู้ช่วย) 2 อัตรา ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก 2 อัตรา		
47-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.บ./ช.	47-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น			
47-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.บ./ช.	47-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 อัตรา		
ตำแหน่งว่างสายงานปฏิบัติ (รับโอน)			พนักงานจ้าง (ตำแหน่งว่าง)					
47-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.		ผ.ช.นายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)			
47-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	รอ มติ ก.ท.จ.ร.อ.	ผ.ช.จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)			
				คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง กำหนดแนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบาย แห่งรัฐ คือ การพัฒนานำไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการ ส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบ การทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการ จัดระบบระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้อง รอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการ ติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างความมีความยืดหยุ่น และความสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีในการพัฒนาบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาและติดตาม ประเมินผล เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๓(๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงออกประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือเกิดความมั่นใจแก่ผู้รับ บริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรม นี้

“**ประมวลจริยธรรม**” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง

“**ข้าราชการ**” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“**คณะกรรมการจริยธรรม**” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลโพหนอง

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลโพหนองรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนองทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนองต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลโพหนองหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมการดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกเทศมนตรีตำบลโพหนองแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุมกำกับส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสาร และหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลันถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมายการประชุม คณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และ ข้อ ๒๒
ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏ
ข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือ
ความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไป
ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณา
ความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้
เทศบาลตำบลโพหนอง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ
เทศบาลตำบลโพหนอง ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้อง
ทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว
