

# แผนพัฒนาบุคลากร

(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ของ

เทศบาลตำบลโพน

อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

## คำนำ

การบริหารงานเทศบาลตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาล ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เทศบาลตำบลโพน จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาล และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาลตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนาเทศบาลตำบล และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลโพน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลโพน จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลโพนได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้



(นางณัฐอร การถัก)  
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลโพน

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๔
ข้อมูลอัตรากำลัง	
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	๔
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๗
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๘
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๙
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๑๐
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	
- การพัฒนาด้านบุคลากร	๑๒
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑๓
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	๑๔
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๕
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๑๕
การติดตามผล	๑๕
บทสรุป	๑๖

## แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพน (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

### ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.ท.จังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลแล้ว

เทศบาลตำบลโพนถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๔

### ๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

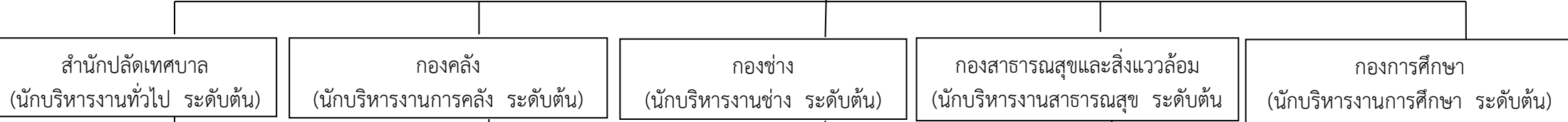
#### ๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)



๑. ฝ่ายอำนวยการ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
  - ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
  - ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - ๑.๔ งานนิติการ
  - ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร
  - ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
  - ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ และกิจการสภา
  - ๑.๑๐ งานธุรการ

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ๑.๑ งานพัสดุ และทรัพย์สิน
  - ๑.๒ งานการเงินและบัญชี
  - ๑.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
  - ๑.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
  - ๑.๕ งานธุรการ

๑. ฝ่ายบริหารงานช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๑.๑ งานงานวิศวกรรม
  - ๑.๒ งานสาธารณูปโภค
  - ๑.๓ งานการประปา
  - ๑.๔ งานธุรการ

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
- ๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
  - ๑.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
  - ๑.๓ งานสัตว์แพทย์
  - ๑.๔ งานธุรการ

๑. ฝ่ายบริหารงานการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ๑.๑ งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย
  - ๑.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
  - ๑.๓ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
  - ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ
  - ๑.๕ งานการเงินและบัญชี
  - ๑.๖ งานธุรการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นางณัฐอร การถัก	ป.โท	๐๓-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๓-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๙๗,๑๒๐
๒	นายสมพงษ์ สุริโย	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๓-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๓	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๔	นางสาวภัทราพร โพนะทา	ป.โท	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๐,๗๒๐
๕	นางสาวรัชดาพร สุวงศ์ทา	ป.โท	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๒๙,๗๖๐	-	-	
๖	นายสุริโย โสภาคำ	ป.โท	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๕๒,๗๒๐	-	-	
๗	นางวิริยา ศรีบัว	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ชก	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ชก	๒๔๕,๒๘๐	-	-	
๘	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๙	นายจักราวุฒิ ปุณบุตร	ปวช.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	๒๗๕,๐๔๐	-	-	
๑๐	นางสาวอนงค์ศรี ราชติกา	ปวส.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๐๓,๐๔๐	-	-	
๑๑	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	ปง/ชง	๐๓-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๑๒	นายประทีน พันทะลี	ปวส.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ปง	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง	๑๙๙,๘๐๐	-	-	
๑๓	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๑๔	ลูกจ้างประจำ นายบุญธรรม แก้วเสนา	ปวช.	๑๑๐๓	นักการ	-	๑๑๐๓	นักการ	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท (ผู้มีคุณวุฒิ) ว่าที่ร้อยตรีธนากร หาระทา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๒๓๐,๗๖๐	-	-	
๑๖	นายไพโรจน์ ทะวงษ์ษา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนวก.คอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนวก.คอมพิวเตอร์	-	๒๒๗,๐๔๐	-	-	

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท (ผู้มีทักษะ)</u>											
๑๗	น.ส.พิชญลักษณ์ จุ่มแพง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๒๒,๗๒๐	-	-	
๑๘	นางสาวอาทิตย์ยา ศิริสัตว์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๐๐๐	-	-	
๑๙	นางสาวประภัสสร ศิริสัตว์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๐๘๐	-	-	
๒๐	นายบุญสงค์ พิณรัตน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๔๕,๖๘๐	-	๑๓,๗๔๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๑	นายยม ภูมิรินทร์	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๔๘,๖๘๐	-	๑๐,๗๔๐	๑๕๙,๔๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๒	นายดาวเรือง ชมพู่จักร	ม.๖		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

.....

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นางสุปราณี พันธะรี	ป.โท	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการเงินฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการเงินฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๙,๖๔๐
๓	น.ส.หยาดฝน นามปัญญา	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๔	น.ส.กอบกุล ภารประสาธ	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
๕	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท (ผู้มีคุณวุฒิ) นางสาวลำไพร สระทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๐๘๐	-	๑๗,๓๔๐	๑๕๙,๔๒๐



กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นายทรงวุฒิ ลั้งบุรี	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๑,๔๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๘๙,๔๔๐
๓	นางนัญญา โสภารักษ์	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๐๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-
๔	นายวุฒิชากรณ์ มีชัย	ปวส.	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท (ผู้มีคุณวุฒิ) น.ส.เกษร ผิวงาม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยพงธุรการ	-	๑๔๒,๐๘๐	-	๑๗,๓๔๐	๑๕๙,๔๒๐
๖	นายอุดม โพนะทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๐,๒๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๔,๒๖๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	น.ส.กัลยา แทนจันทร์	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๗,๖๔๐
๓	น.ส.ศุภกานต์ กุลกั้ง	ปวส.	๐๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๐๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๐๗,๗๒๐	-	-	
๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภท (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> น.ส.มลิวัดย์ สุดถวิล	ปวส.	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	๑๗๓,๗๖๐	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นายศรีประวัติ วิชาศรี	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๖๔๐
๓	น.ส.วนิดา ดุลนีย์	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๕๖,๑๖๐	-	-	-
๔	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๐๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๕	น.ส.บัวผัน ศรีบัว	ป.ตรี	๔-๖๒๐๑-๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔-๖๒๐๑-๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-
๖	นางจันทร์เพ็ญ ศรีบัว	ป.ตรี	๔-๖๒๐๕-๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔-๖๒๐๕-๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	-
๗	นางสมดี สระทอง	ป.ตรี	๔-๖๒๐๕-๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔-๖๒๐๕-๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	-
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท (ผู้มีคุณวุฒิ) นายอวัชชัย ยามโสภา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยสันทนการ	-	-	ผู้ช่วยสันทนการ	-	๒๓๕,๐๘๐	-	-	-
๙	นางวันนิทย์ ราชติกา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๒๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๔,๒๐๐
๑๐	นางสมเพ็ช จันทะหงส์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๑๑	นางอุบลรัตน์ ชาพา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๑๒	นางคำพา คะมิขม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๑๓	น.ส.อนูมา นิยะนันต์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-

### ๓. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<p style="text-align: center;"><b>S</b> <b>จุดแข็ง</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> <b>จุดอ่อน</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> <b>โอกาส</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> <b>ข้อจำกัด</b></p>

<ol style="list-style-type: none"><li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ เทศบาลตำบล</li><li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li><li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li><li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>มีภาระหนี้สิน</li><li>ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ</li></ol>
<ol style="list-style-type: none"><li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li><li>มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนได้ ตลอดเวลา</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li><li>ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li><li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li><li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

W

S

### จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

W S

### จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

O

### โอกาส

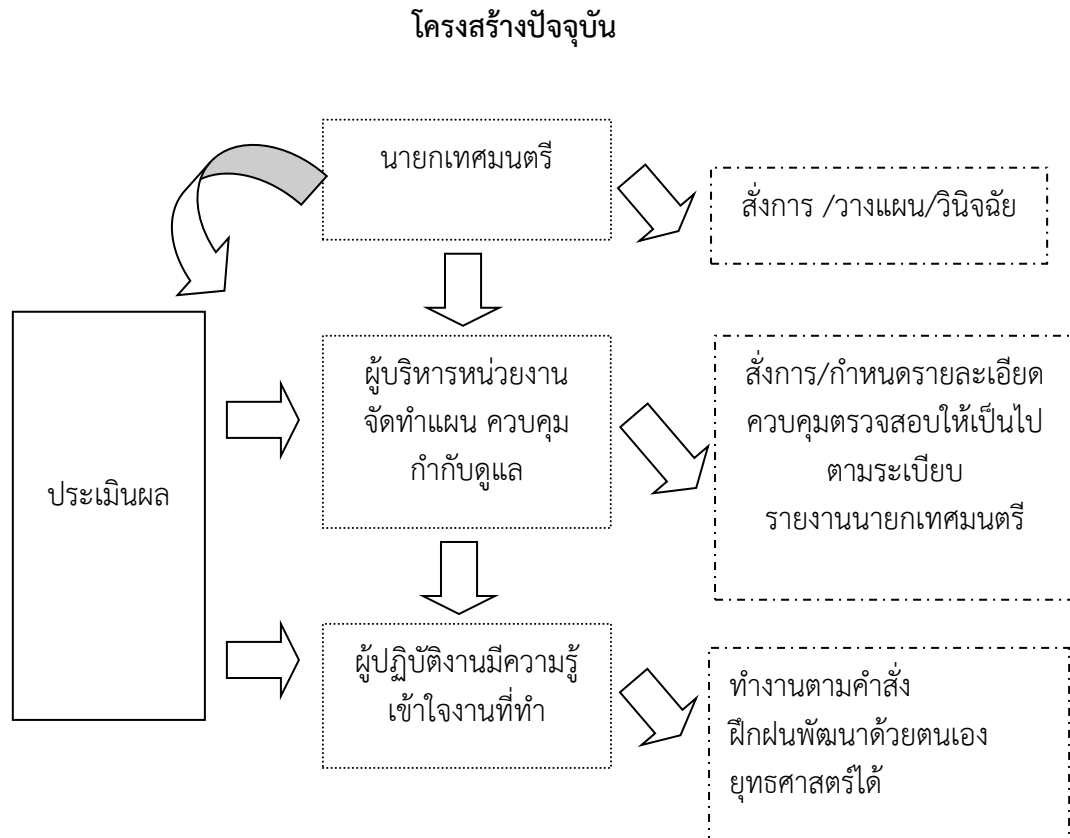
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาล
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

T

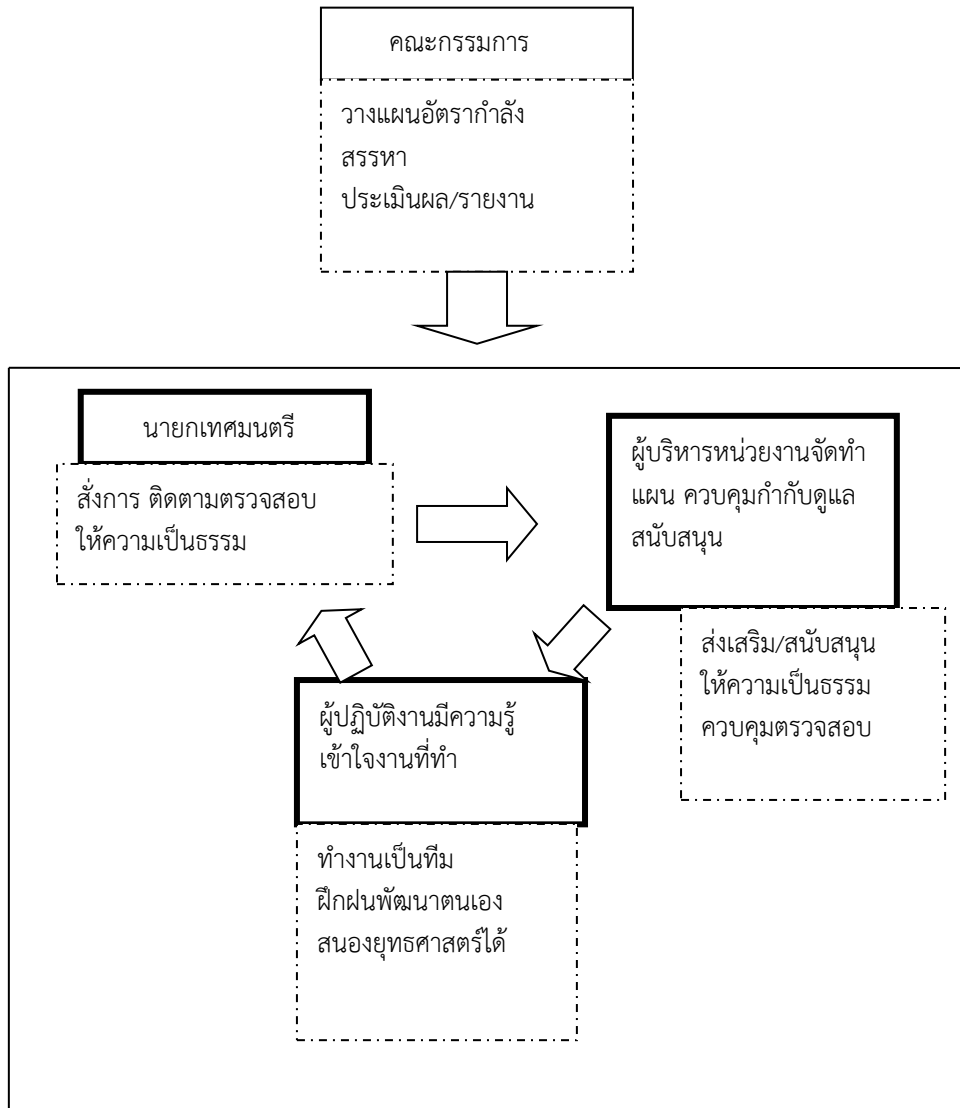
### ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลโพธิ์ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผน อัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาถัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลโพน**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา ต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง สมาชิก ทต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศน ศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ส่งเสริมให้เข้ารับ การศึกษาบรมอย่าง ต่อเนื่องตามสายงาน ปฏิบัติ</li> </ul>	<p>พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>งบเทศบาล</p>	



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตำบลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ</li> </ul>	<p>พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>งบเทศบาล</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	งบเทศบาล	

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วม โครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ