แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลวังหลวง
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลวังหลวง
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลวังหลวง จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลวังหลวง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวังหลวง	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้างเทศบาล	๓๓
คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๓๓
๑๒. ภาคผนวก	
๑๓.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
๑๓.๓ ประกาศเทศบาลตำบลวังหลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	
๑๓.๔ ประกาศเทศบาลตำบลวังหลวง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลวังหลวง	

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลวังหลวง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลวังหลวงจะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลวังหลวง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., หรือ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ หนังสือจังหวัดร้อยเอ็ดที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวังหลวงจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังหลวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อรองรับการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นตามภารกิจการถ่ายโอน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังหลวง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังหลวง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังหลวง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลวังหลวงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ดและปัญหาของเทศบาลตำบลวังหลวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ

เกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ระหว่าง เทศบาลตำบลวังหลวง กับ เทศบาลตำบลนาแซงที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ดังนี้

	เทศบาลตำบลวังหลวง	เทศบาลตำบลนาแซง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๑๗	๒๒	
ลูกจ้างประจำ	-	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗	๑๖	
พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๑	
อัตราว่าง	๓	๖	
รวม	๔๖	๔๗	

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

๑.) การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

๒.) การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.) การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังหลวง มีความครอบคลุมกับภารกิจ เทศบาลตำบลวังหลวง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังหลวง ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังหลวง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ
- ปัญหาถนนเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
- ปัญหาไม่มีตลาดจำหน่ายผลผลิตด้านการเกษตรของประชาชนในพื้นที่
- ปัญหาเรื่องทุนและความรู้ในการประกอบอาชีพ
- เกิดการอพยพแรงงาน
- การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนไม่เป็นรูปธรรม
- รายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย
- ขาดตลาดจำหน่ายสินค้ากลุ่มอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาชุมชนขาดความเข้มเข็ง
- ปัญหาเยาวชนมั่วสุม
- ปัญหาขาดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ปัญหาระบบน้ำประปาในหมู่บ้านไม่มีประสิทธิภาพ
- คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาคลองน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้น้ำระบายไม่สะดวก
- ปัญหาไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและโรคระบาดทั่วไป
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการ ป้องกันตัวเองจากโรคติดต่อ และโรคระบาด
- การให้บริการทางด้านสุขภาพยังไม่ทั่วถึง
- ประชาชนขาดการดูแลสุขภาพ
- การขาดสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร
- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ
- ปัญหาการได้รับการฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึง

- ปัญหาเรื่องงบประมาณในการบริหารงาน
- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
- บุคลากรในท้องถิ่นไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของทางราชการ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน
- ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- ปัญหาขาดแคลนสนามกีฬากลางตำบล

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาขาดแคลนสถานที่ทิ้งขยะ

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวังหลวงโดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน สะพานให้มีสภาพที่ดี
- ขุดลอกคลอง ฝายกั้นน้ำ ท่อระบายน้ำ
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรภายในตำบลให้ทั่วถึง
- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
- จัดหาตลาด ลานค้า ร้านค้าชุมชน ให้มีมาตรฐาน
- อบรมให้ความรู้เรื่องการเกษตร
- ส่งเสริมให้ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- จัดตั้งกลุ่มอาชีพ และดำเนินการให้เป็นรูปธรรม
- ให้ความรู้และสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี
- หาตลาดรองรับสินค้าของกลุ่มอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคม
- ให้ความรู้ สอดส่องดูแล เพื่อป้องกันยาเสพติดระบาดในพื้นที่
- จัดฝึกอบรม ให้ความรู้ กับอาสาสมัครต่างๆ ในเรื่องบทบาทหน้าที่
- จัดหา รถน้ำ รถดับเพลิง เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริม สร้างจิตสำนึกให้เยาวชนอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ
- ขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ปรับปรุงระบบประปาให้มีประสิทธิภาพ
- ขุดลอกคลองส่งน้ำ แหล่งน้ำต่างๆ และกำจัดวัชพืช

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓) การสาธารณูปการมาตรา ๑๖ (๕) ตามระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๔) การควบคุมดูแลอาคาร มาตรา ๒๘ ตามระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๕) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๖) การขนส่ง และการ	๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - เทศบาลตำบลวังหลวง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๔๓.๒๐ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจร เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ จำเป็นต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้และงบประมาณ ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนนทำให้การสัญจรไป – มา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร หรือการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง - การควบคุมอาคารเป็นภาระหน้าที่หนึ่งของเทศบาล ทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ซึ่งทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน - การผังเมือง ปัจจุบันเทศบาลได้ร่วมประชุมพิจารณาร่วมกับจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อกำหนดการวางผังเมืองรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขต	<u>จุดแข็ง</u> <u>(S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. มีระเบียบ กฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ๒. มีการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้แก่เทศบาลตาม พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองท้องถิ่น ๓. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล ๔. พื้นที่ทางภูมิศาสตร์เอื้อต่อการพัฒนา เนื่องจากเป็นที่ราบไม่มีภูเขาสูงทำให้การสร้างเส้นทางคมนาคมทางบกทำได้สะดวก ๕. เป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางบกในภาคเหนือตอนบนมีเส้นทางติดต่อกับจังหวัดใหญ่ๆ เช่น ร้อยเอ็ด เชียงราย แพร่ น่าน ตาก พิษณุโลก <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค</u> <u>(T:Threat)</u> ๑. มีพื้นที่กว้างถึง ๔๐.๖ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๑๘ หมู่บ้าน ทำให้มีถนน ตรอก ซอย เป็นจำนวนมาก ๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอ ๓. บุคลากรไม่เพียงพอ ๔. ประชาชนไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม ๕. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จำนวนถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา ๖. ระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึง ๗. ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำประปาซึ่งเป็นสาธารณูปโภคที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของประชาชน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
วิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๗) ให้มีการบำรุงและการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗) ตามระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖	การควบคุม การจราจรและอื่น ๆ	๘. ประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้บางโครงการมีอุปสรรคจนการดำเนินการล่าช้า ๙. ปัญหาผังเมืองและการใช้ที่ดิน ไม่มีการวางผังเมืองอย่างเป็นระบบ ชัดเจน
๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ ๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ตามระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ๕) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ - จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จดทะเบียนกลุ่มอาชีพ - ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่ - ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบให้หลากหลาย	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ๒. มีผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย ๓. มีประชากรในวัยแรงงานจำนวนมาก ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ๕. มีปัจจัยพื้นฐานในการผลิตในภาคการเกษตร เช่น ข้าว พืชผักสวนครัว และการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		<u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> ๑. ผู้ด้อยโอกาส มักขาดความรู้ และปัจจัยในการผลิต เช่น เงินทุน ที่ดิน ความรู้ ทักษะ เครื่องมือประกอบอาชีพ ๒. ปัญหาความแห้งแล้งและขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง ๓. ปัญหาพื้นที่การเกษตรขาดความอุดมสมบูรณ์ ๔. มีการแปรรูปผลผลิต แต่ยังไม่ได้มาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ไม่มีจุดเด่นและรูปแบบบรรจุภัณฑ์ยังไม่ดีพอ ๕. ประชาชนไม่มีความรู้ด้านการตลาด ๖. ระบบข้อมูล กลุ่มคนยากจน คนด้อยโอกาส ๗. ยังไม่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
๕.๓ ด้านการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๔) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะสวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๕.๓ ด้านการท่องเที่ยว - ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมืองน่าอยู่น่าเที่ยว Green & Clean - พัฒนาอ่างน้ำกุดปลาคูณให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว - ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมืองน่าอยู่น่าเที่ยว Green & Clean ๒. โครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมสะดวก ทั้งทางรถยนต์ ทางอากาศ และเป็น ศูนย์กลางคมนาคมในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๓. มีสถาบันการศึกษา ที่พร้อมจะร่วมมือด้านการท่องเที่ยว ๔. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาซึ่งมีความโดดเด่นอ่อนช้อย สวยงาม เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว ๕. มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงทั้งศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ที่สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกันได้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		<u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> ๑. ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. ไม่มีหน่วยงานที่ดำเนินการโดยตรงเกี่ยวกับการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในเขตเทศบาล ๔. การผลิตเซรามิคในแต่ละขั้นตอนเป็นความลับของแต่ละโรงงานไม่ค่อยเปิดเผย ทำให้การเข้าเยี่ยมชมไม่สะดวก ๕. ไม่มีศูนย์กลางการแสดงสินค้า และจุดพักรถ ทำให้ไม่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ๖. การกำหนดโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวไม่มองทั้งระบบ เช่นสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ๗. ไม่มีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเมื่อมีงบประมาณจึงไม่สามารถดำเนินการได้ทันท่วงที ๘. ขาดการส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นที่เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว ๑๐. การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและต่อเนื่อง
๕.๔ ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๒) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน	๕.๔ ด้านสาธารณสุข - สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ - สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อ	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. มีสถานีอนามัยในพื้นที่ และโรงพยาบาลขนาดใหญ่อยู่ไม่ไกล ๒. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ๓. มี อสม. ทุกหมู่บ้าน ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า ๕. มีการรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ๖. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๖) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ๘) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	แก้ไขปัญหา - สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ - สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน - สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาเทศบาล	รักษาสุขภาพอนามัย <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> ๑. เทศบาลมีบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุขไม่เพียงพอ ๒. มีงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่บริการสาธารณสุขน้อย ๓. มีประชากรจำนวนมาก การให้บริการไม่ทั่วถึง ๔. มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อยสารปนเปื้อนสู่สภาวะแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน ๕. มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก
๕.๕ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๔) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ	๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น - จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นของเทศบาล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก ๒. ไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง ๓. มีอ่างเก็บน้ำกุดปลาคูณไหลผ่านในพื้นที่ ๔. มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> ๑. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของเทศบาล ๒. พื้นที่กว้างและมีครัวเรือนจำนวนมากทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง ๓. อ่างเก็บน้ำกุดปลาคูณมีน้ำน้อยและเกิดการเน่าเสียในฤดูแล้ง ๔. การพังทลายของตลิ่งอ่างเก็บน้ำกุดปลาคูณ ๕. มีมลภาวะเป็นพิษจากการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และ อุตสาหกรรม ๗. ไม่มีสวนสาธารณะขนาดใหญ่

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม		
๕.๖ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑) การจัดการศึกษา ๒) การส่งเสริมกีฬาตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๕.๖ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม - บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตเทศบาลตำบลวังหลวง ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย - ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ - จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล - ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน - รณรงค์เพื่อการเรียนรู้ หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน - การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๓ แห่ง โรงเรียนอนุบาลสังกัดเทศบาลตำบลวังหลวง จำนวน ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลตำบลวังหลวง จำนวน ๒ ศูนย์	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. มีสถานบันการศึกษาในเขตเทศบาลทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ๒. รัฐบาลมีนโยบายการถ่ายโอนการศึกษาให้ท้องถิ่น ๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นของเทศบาลและที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ ๔. มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ๕. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ๖. มีการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๗. มีการนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> ๑. ไม่มีงบประมาณในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๒. บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอ ๓. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาการศึกษา ๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้รู้จักอย่างแพร่หลาย ๕. เยาวชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และไม่ให้ความสนใจในการสืบสานวัฒนธรรม

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		ประเพณีใน ท้องถิ่นของตน ๖. ขาดการขยายผลชุมชนเข้มแข็งไปยังชุมชนอื่น ทำให้ส่งเสริมเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อมเท่านั้น
๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ - กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง - ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว - ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น	<u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u> ๑. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง ๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ๓. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๔. มีงบประมาณขององค์กรเอง ๕. การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาไปตามนโยบายของผู้บริหาร ๖. มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ ๗. เจ้าหน้าที่ของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ๘. มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๙. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้ สะดวกในการประสานงานกับประชาชน <u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u> ๑. พื้นที่กว้างขวางมาก การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ๓. สำนักงานเทศบาลคับแคบและอยู่นอกเขตเทศบาลทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน เทศบาลเองและไม่สะดวกต่อประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ๔. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		๕. ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ ๖. พนักงานยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิม กลัวและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๗. ช่องว่างระหว่างการติดต่อและการบริการประชาชน ๘. มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไป ทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว ๙. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๑๐. ระบบจัดเก็บภาษียังล้าหลัง ข้อมูลไม่เป็นระบบและขาดความทันสมัย ทำให้จัดเก็บภาษีได้ไม่ทั่วถึงและไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ๑๑. ขาดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ๑๒. นโยบายจากส่วนกลางขาดความต่อเนื่อง ๑๓. มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในพื้นที่ ๑๔. มีการถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ ๑๕ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังหลวง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.ทศบาล พ.ศ.๒๕๔๙
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังหลวง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

๑ <u>ภารกิจหลัก</u>

(๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

(๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร

(๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

(๑๔) การให้มรและบำรุงทางระบายน้ำ

(๑๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๑๖) การสาธารณูปการ

(๑๗) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๑๘) ส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ

(๑๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๒๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๒๑) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

(๒๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๕) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๖) การผังเมือง

(๒๗) การขนส่งละการวิศวกรรมจราจร

(๒๘) การดูและรักษาที่สาธารณะ

(๒๙) การควบคุมอาคาร

(๓๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๑) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์

(๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

(๓๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. <u>ภารกิจรอง</u>

(๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

(๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(๕) การจัดการศึกษา

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๑ วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลวังหลวง

" เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน "

พันธกิจ

๑. จัดให้มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. จัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๔. ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑. เพื่อให้ประชาชนมีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว

๒. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอต่อความต้องการ

๓. เพื่อส่งเสริมการมีอาชีพและยกระดับรายได้ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง

๕. เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนการทำนุบำรุงศาสนา

๖. เพื่อให้มีการจัดเก็บขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างมีประสิทธิภาพและถูกสุขลักษณะ

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเดิน ทางเท้า

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายประปาหมู่บ้าน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ จัดทำร่องระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุงขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะแก่ชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม/สนับสนุน กลุ่มอาชีพ/ส่งเสริมด้านแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สนับสนุนให้เกษตรกรทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพ มีงานทำ เพื่อยกระดับรายได้

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้พัฒนาและปรับปรุงพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์เพื่อยกระดับรายได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ดำเนินการตามแนวทางเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อพัฒนาให้เป็นหมู่บ้านพัฒนายั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา และนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมฝายน้ำล้น ขุดลอกลำห้วย หนองน้ำสาธารณะและบ่อน้ำตื้น

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ซ่อมแซม บำรุง และขุดเจาะบ่อบาดาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ จัดทำ จัดหา ภาชนะรองรับน้ำฝนเพื่อการอุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ จัดโครงสร้างปลูกป่าชุมชน และอนุรักษ์ป่าสาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมชุมชนจัดระบบกำจัดขยะที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ จัดฝึกอบรมสมาชิกสภา ฯ กรรมการหมู่บ้านเยาวชน และองค์กรต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การบริหารจัดการสำนักงาน

บัญชีโครงการพัฒนา และบัญชีประสานโครงการพัฒนา

ผ ๐๑ บัญชีโครงการพัฒนา

ผ ๐๒ บัญชีประสานโครงการพัฒนา

ผ ๐๓ บัญชีสรุปโครงการพัฒนา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังหลวงเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ได้จัดตั้งเป็นเทศบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งเทศบาลตำบลวังหลวง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเทศบาลตำบลวังหลวง ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการเดิม คือ มี ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง

มีการกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังเดิมรวมทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลวังหลวงมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการให้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบริการประชาชนได้อย่างเต็มที่ สามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละงานและส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ งานธุรการ	มีจำนวน ๑๒ รายการย่อย
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	มีจำนวน ๑๔ รายการย่อย
๑.๓ งานแผนและงบประมาณ	มีจำนวน ๑๔ รายการย่อย
๑.๔ งานนิติการ	มีจำนวน ๘ รายการย่อย
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	มีจำนวน ๑๖ รายการย่อย
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	มีจำนวน ๒๔ รายการย่อย
๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	มีจำนวน ๒ รายการย่อย
๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มีจำนวน ๒๐ รายการย่อย
๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์	มีจำนวน ๑๓ รายการย่อย
๑.๑๐ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ	มีจำนวน ๑๔ รายการย่อย
๑.๑๑ งานกิจการสภา	มีจำนวน ๒ รายการย่อย
๑.๑๒ งานบริหารงานทั่วไป	มีจำนวน ๑๗ รายการย่อย

๒. กองคลัง

๒.๑ งานธุรการ	มีจำนวน ๘ รายการย่อย
๒.๒ งานการเงิน	มีจำนวน ๑๖ รายการย่อย
๒.๓ งานบัญชี	มีจำนวน ๒ รายการย่อย
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	มีจำนวน ๒ รายการย่อย
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	มีจำนวน ๑๒ รายการย่อย

๓. กองช่าง

๓.๑ งานธุรการ	มีจำนวน ๘ รายการย่อย
๓.๒ งานก่อสร้าง	มีจำนวน ๕ รายการย่อย
๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	มีจำนวน ๕ รายการย่อย
๓.๔ งานสาธารณูปโภค	มีจำนวน ๖ รายการย่อย
๓.๕ งานผังเมือง	มีจำนวน ๕ รายการย่อย

การเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดจำนวนบุคลากร

- ปริมาณงานที่มากและต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมา ได้แก่ งานก่อสร้าง ของกองช่าง สำหรับงานย่อยที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากได้แก่ การออกแบบเขียนแบบ การสำรวจ การควบคุมการก่อสร้าง การประมาณราคา
- ปริมาณงานน้อยและใช้เวลาในการทำงานน้อย ได้แก่ งานส่งเสริมการเกษตร และงานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ สำนักปลัด
- ปริมาณงานที่มาก แต่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยได้แก่งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง
- ปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาและคนได้แก่งานอื่นๆ ยกเว้นงานส่งเสริมการเกษตร และงานจัดเก็บรายได้

ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงานสอดคล้อง กับจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ที่กำลังจะเกิดขึ้น และภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเกลี่ยตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับงบประมาณของเทศบาล เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและพอเพียงกับการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลวังหลวง ต่อไป

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังหลวง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังหลวงดังกล่าว เทศบาลตำบลวังหลวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานฝังเมือง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานฝังเมือง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวังหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลวังหลวง และเพื่อให้การบริงานของเทศบาลตำบลวังหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแห่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้มีทักษะฯ(ด้านงานช่างและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวังหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลวังหลวง และเพื่อให้การบริงานของเทศบาลตำบลวังหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแห่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมฯ
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมฯ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้มีทักษะฯ(ด้านงานช่างและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) <u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) <u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓				

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวนคน	(๑) เงินเดือน	(๒)เงินประจำตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	(๔๐,๕๖๐)
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๓๒๘,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๔	นักจัดการการงานทั่วไป(๑)	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๕	นักจัดการการงานทั่วไป(๒)	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๘	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๑,๑๖๐	๔๒๓,๔๘๐	๔๓๖,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘,๗๙๐)
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๒,๗๓๐)
๑๓	ผช.นักวิชาการเกษตร		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๔	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๘๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๕,๓๐๐)
๑๕	ผช.นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๒,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๖๑๐)
๑๖	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๒๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๗,๗๒๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๕๖๐	(๑๙,๐๓๐)
๑๗	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๘	ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	(๑๒,๐๑๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	(๑๑,๙๔๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวนคน	(๑) เงินเดือน	(๒)เงินประจำตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้งาน ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
๒๐	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๓๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	(๑๑,๔๒๐)
๒๑	ผู้มีทักษะฯ		๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	(๑๒,๓๔๐)
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-				๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๒๓	ครู		๒	๒		๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุนสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมฯ
๒๔	ครผู้ดูแลเด็ก		๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	-	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	กองคลัง																		
๒๖	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๗	หัวหน้าฝ่ายการเงินฯ	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๖,๙๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐	(๑๒,๙๗๐)
๓๒	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๑๒๐	(๑๑,๕๕๐)
๓๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)
๓๔	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	กองช่าง																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๓๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	(๑๗,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๘	ผช.เจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๓๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๗,๓๒๐	(๑๑,๖๔๐)
๓๙	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	(๑๑,๕๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวนคน	(๑) เงินเดือน	(๒)เงินประจำตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
๔๐	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	(๑๓,๖๓๐)
๔๑	พนักงานสูบน้ำ		๑	๑	๑๖๐,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๘๐,๔๘๐	(๑๓,๓๖๐)
๔๒	ผช.นายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	(๑๑,๔๗๐)
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป		๔	๔	๕๔๐,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-				๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม		๕๓	๔๖	๑๐,๕๕๓,๓๖๐	๔๒๖,๐๐๐				-	-	-	๓๖๓,๙๒๘	๓๗๐,๔๑๐	๓๗๘,๘๑๒	๑๑,๒๘๐,๐๘๘	๑๑,๖๕๔,๓๗๐	๑๒,๐๒๘,๐๕๒	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๙๒,๐๑๓	๑,๗๔๘,๑๕๖	๑,๘๐๔,๒๐๘	
																๑๒,๙๗๒,๑๐๑	๑๓,๔๐๒,๕๒๖	๑๓,๘๓๒,๒๖๐	
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๙๕	๓๒.๔๓	๓๑.๘๗	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายข่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๓๗,๔๙๐,๐๐๐ บาท)
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายข่ายประจำปี ๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๔,๐๙๖,๐๐๐ บาท = (๓๗,๔๙๐,๐๐๐ x ๕%) +๑,๘๗๔,๕๐๐) = ๓๙,๓๖๔,๕๐๐
- ฐานการคำนวฯงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายข่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๙,๓๖๔,๕๐๐บาท = (๓๙,๓๖๔,๕๐๐ x ๕%) + ๑,๙๖๘,๒๒๕ = ๔๑,๓๓๒,๗๒๕
- ฐานการคำนวฯงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายข่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๑,๓๓๒,๗๒๕ บาท = (๔๑,๓๓๒,๗๒๕ x ๕%) + ๒,๐๖๖,๖๓๖)= ๔๓,๓๙๙,๓๖๑

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
												เงินค่าตอบแทน/		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จำลิบเลกลักขี ผ่านงำหาร	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	กลาง	๔๗ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๙๔๖,๗๒๐ (๙๐,๕๖๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๖๕๔,๗๒๐
๒	นายภราดร ไกแก้ว	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	ต้น	๔๗ ๒ ๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๓๒๘,๕๖๐ (๓๒,๕๖๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐××๑๒)	๐	๓๗๐,๕๖๐
๓	- ว่าง		๔๗ ๒ ๑๒ ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก		๔๗ ๒ ๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑		ปก./ชก		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด													
๔	นางสาวอ[illegible]ณ์ วรชินา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๔๗ ๒ ๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๖๙,๕๙๐ (๓๐,๗๙๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐××๑๒)	๐	๔๑๑,๔๙๐
๕	นางละไมแพร [illegible]	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปก		๔๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก		๓๖๙,๗๖๐ (๒๗,๔๑๐×๑๒)	๐	๐	๓๒๙,๗๖๐
๖	นางสาวบริหาร [illegible]	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗ ๒ ๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก		๔๗ ๒ ๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.		๓๘๙,๙๐๐ (๓๒,๔๕๐×๑๒)	๐	๐	๓๘๙,๙๐๐
๗	นายคุมขัย บูรณะชัย	ศม.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	๔๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก		๔๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.		๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๗๐×๑๒)	๐	๐	๓๑๑,๖๕๐
๘	นางสาวเกื้อกูล เพลิงวรพ์	น.บ.(นิติศาสตร์)	๔๗ ๒ ๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก		๔๗ ๒ ๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.		๒๔๙,๒๕๐ (๒๐,๗๗๐×๑๒)	๐	๐	๒๔๙,๒๕๐
๙	นายภีรพย์ วาสนาเมือง	น.บ.(นิติศาสตร์)	๔๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.		๔๗ ๒ ๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.		๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐×๑๒)	๐	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐×๑๒)	๓๙๖,๗๒๐
๑๐	นางแสงจันทร์ วิทยกูรณ์	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๔๗ ๒ ๐๑ ๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก		๔๗ ๒ ๐๑ ๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก		๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐×๑๒)	๐	๐	๓๗๖,๐๘๐
๑๑	จำลิบใหบุเบูย เสุวรรณศรี	ปวส.(เครื่องกล)	๔๗ ๒ ๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.		๔๗ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.		๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐×๑๒)	๐	๐	๒๒๕,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นายวิบูลย์ กั่วสิทธิ์	ปกศ.สูง(บรรณารักษ์ศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.		๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.		๒๗๕,๐๔๐ (๑๑,๐๔๐x๑๒)	๐	๐	๒๗๕,๐๔๐
๑๓	นายยุทธศักดิ์ อรรคคำ	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง		๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชร		๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๗๖๐
๑๔	นางประวรวล สุระห้าว	คบ.การศึกษาปฐมวัย (๕ปี)	๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๒	ครู		คศ.๑	๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๒	ครู		คศ.๑				
๑๕	นางสาวเพ็ญพร พาน้ำ	คบ.การศึกษาปฐมวัย (๕ปี)	๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๓	ครู		คศ.๑	๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๓	ครู		คศ.๑				
๑๖	ว่าง	ผู้ดูแลเด็ก									กำหนดตาม กท.จ.ว้อยเอ็ด			
๑๗	ว่าง	ผู้ดูแลเด็ก									กำหนดตาม กท.จ.ว้อยเอ็ด			
๑๘	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									กำหนดตาม กท.จ.ว้อยเอ็ด			
๑๙	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									กำหนดตาม กท.จ.ว้อยเอ็ด			
กองคลัง														
๒๐	นางสาวภัณฑรีกา พลังสอดแสง	บธ.บ (การบัญชี)	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๔,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๔๓๑,๔๐๐
๒๑	นางแสงระวี จินดา	บธ.บ (การบัญชี)	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท	ต้น	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๔,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๓๖๗,๓๒๐
๒๒	นางสาวจันทร์จิรา กรไชยา	บธ.บ (การบัญชี)	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง		๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง		๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)			๒๐๓,๐๔๐
๒๓	ว่าง		๔๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.		๔๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑		ปก./ชก.		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๒๔	ว่าง		๔๗-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก		๔๗-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑		ปก./ชก.		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
กองช่าง														
๒๕	นายศิวะพงษ์ สุขมาตย์	วศบ.(ช่างก่อสร้าง)	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๐๔,๓๒๐ (๓๕,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๔๔๑,๓๒๐
๒๖	นายเจษฎา บาเมืองรักษ์	วศบ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๓๒๙,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเกียรติศักดิ์ สุดา	ป.ตรี		ผช.นักวิชาการเกษตร				ผช.นักวิชาการเกษตร			๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๒	นางศิริวรรณ มาพระลับ	ค.บ.(การศึกษา)		ผช.นักวิชาการศึกษา				ผช.นักวิชาการศึกษา			๑๘๗,๓๒๐ (๑๕,๖๑๐x๑๒)			๑๘๗,๓๒๐
๓	น.ส.กิตติมาพร ประเสริฐสังข์	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและ				ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและ			๒๒๘,๓๖๐ (๑๙,๐๓๐x๑๒)			๒๒๘,๓๖๐
๔	น.ส.อินทุอร จันทวงษา	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)		ผช.นักวิชาการสาธารณสุข				ผช.นักวิชาการสาธารณสุข			๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๓๐๐x๑๒)			๑๘๓,๐๐๐
๕	นายยงวิทย์ ธุระพันธ์	ปวส		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ				ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
๖	น.ส.ปิติพร พิชพิลา	ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)		ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา				ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา			๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐x๑๒)			๑๔๔,๑๒๐
๗	น.ส.ยชวดี โพธิ์สาร	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๔๐x๑๒)			๑๔๓,๒๘๐
๘	นายชูชาติ แสงสงคราม	ปวส (ช่างยนต์)		ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ				ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ			๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๔๒๐x๑๒)			๑๓๗,๐๔๐
๙	นายพนม แห้วดี	ม.๖		ผู้มีทักษะฯ				ผู้มีทักษะฯ			๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๔๐x๑๒)			๑๔๘,๐๘๐
๑๐	น.ส.ยุภาวดี มาดวงคำ	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ				ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ			๑๔๕,๖๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)			๑๔๕,๖๔๐
๑๑	น.ส.จุฑามณี สุทธิประยา	ปวส การบัญชี		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ				ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ			๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐x๑๒)			๑๓๘,๖๐๐
๑๒	นางสาวหยาดพิรุณ ศรีไสยา	บธ.บ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ				ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)			๑๔๙,๒๘๐
๑๓	นางสาวนิตา พรรณงาม	ปวส การบัญชี		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นายปัญญาวุฒิ บางบุท	ปวส (อิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า)		ผช.เจ้าพนักงานประปา				ผช.เจ้าพนักงานประปา			๓๑๑,๖๕๓ (๒๕,๙๗๐x๑๒)			๓๑๑,๖๕๓
๑๕	นายไชยเรือง สิงห์เสนา	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ				ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๙,๐๙๐ (๑๑,๕๙๐x๑๒)			๑๓๙,๐๙๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเงินๆ	
๑๖	นายจตุพล แสงสุพรรณ	ปวส อิเล็กทรอนิกส์		ผช.นายช่างไฟฟ้า				ผช.นายช่างไฟฟ้า			๑๖๘,๕๖๐ (๑๘,๖๘๐ต่อปี)			๑๖๘,๕๖๐
๑๗	นายอุดมศักดิ์ สิงห์เสนา	ม.๖		พนักงานสูบน้ำ				พนักงานสูบน้ำ			๑๖๐,๗๒๐ (๑๗,๒๐๐ต่อปี)			๑๖๐,๗๒๐
๑๘	นายสุจินดา ไพลิกะ	ปวส การโยธา		ผช.นายช่างโยธา				ผช.นายช่างโยธา			๑๓๗,๖๕๐ (๑๖,๕๐๐ต่อปี)			๑๓๗,๖๕๐
๑๙	นายมงคล มะลิมะนัง	ม.๖		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐
๒๐	นางพงศลร สิทธิไพร	ม.๖		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐
๒๑	นายธีระพงศ์ อุยลุลต์	ม.๖		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐
๒๒	นายสมใจ ศรีวฤทธิ์	ม.๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐
๒๓	นายมานพ สมบาเมือง	ปวช (บริหารธุรกิจ)		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐
๒๔	นายสุธี พิมเสน			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐
๒๕	นายกฤษดา พิชพิลา	ม.๖		พนักงานขับรถขยะ				พนักงานขับรถขยะ			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐
๒๖	นายอภิชิต แสนเมือง			คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๕๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐ต่อปี)			๑๕๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง													
๔๒	นายธีระพงษ์ สุ่มมาตย์	วท.บ.(ช่างก่อสร้าง)	๔๗ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๗-๒-๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๐๙,๗๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐xx๑๒)		๔๕๑,๓๒๐
๔๓	นายเจษฎา นาเมืองรักษ์	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๔๗ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๗-๒-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๓๒๙,๖๔๐
๔๔	นายสมเกียรติ พรมหาสาขา ณ สกลนคร	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๔๗ ๒ ๐๕ ๔๗๐๖ ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.		๔๗-๒ ๐๕ ๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.		๒๑๙,๕๖๐ (๑๗,๘๔๐x๑๒)			๒๑๙,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๕	นายปัญญาวุฒิ นองนุช	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า)		ผช.เจ้าพนักงานประปา	-			ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๓๙,๖๘๐ (๑๑๖๔๐x๑๒)			๑๓๙,๖๘๐
๔๖	นายไชยเรือง สิงห์เสนา	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-			ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๙,๐๘๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-		๑๓๙,๐๘๐
๔๗	นายจตุพล แสงสุพรรณ	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์		ผช.นายช่างไฟฟ้า	-			ผช.นายช่างไฟฟ้า	-		๑๖๘,๕๖๐ (๑๓,๖๓๐x๑๒)			๑๖๘,๕๖๐
๔๘	นายอุดมศักดิ์ สิงห์เสนา	ม.๖		พนักงานสูบน้ำ	-			พนักงานสูบน้ำ	-	-	๑๖๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐x๑๒)			๑๖๐,๓๒๐
๔๙	นายสุจินดา โพธิกะ	ปวส. การโยธา		ผช.นายช่างโยธา	-			ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐x๑๒)			๑๓๗,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๐	นายมงคล มะลิมะนัง	ม.๖		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๕๑	นายธีระพงศ์ อุยสุสดี	ม.๖		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๕๒	นายสุธี พิมเสน			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบ				พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๕๓	นายอภิชิต แสนเมือง			คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลวังหลวง

เทศบาลตำบลวังหลวง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

๑๓. คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังหลวง

เทศบาลตำบลวังหลวง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้อง
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่ายฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลวังหลวง

คำสั่งเทศบาลตำบลวังหลวง

ที่ ๓๐๒/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลวังหลวง จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายประพงษ์ ทวีสินธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

เอกสารแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลวังหลวง ที่ ๓๐๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
												เงินค่าตอบแทน/		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ่าสิบเอกสักขี ผ่านจังหาร	ว.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	กลาง	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๕๔,๗๒๐
๒	นายภราดร โคแก้ว	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	ต้น	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๓๒๘,๕๖๐ (๓๒,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐xx๑๒)	๐	๓๗๐,๕๖๐
๓	ว่าง		๔๗-๒-๑๒-๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.		๔๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑		ปก./ชก.		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด													
๔	นางสาวเกษมณี วรชิบา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗-๒-๐๓-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๔๗-๒-๐๓-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐xx๑๒)	๐	๔๑๑,๔๘๐
๕	นางสะไบแพร หลวงคง	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปก.		๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.		๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๐	๐	๓๒๙,๗๖๐
๖	นางสาวบริศรา สะสาท	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗-๒-๐๓-๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.		๔๗-๒-๐๓-๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.		๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๐	๐	๓๘๙,๔๐๐
๗	นายพุทธชัย บูรณะพิมพ์	ศบ.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	๔๗ ๒ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.		๔๗-๒-๐๓-๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.		๓๑๓,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๐	๐	๓๑๓,๖๔๐
๘	นางสาวเกื้อกูล เพลียงรัง	น.บ.(นิติศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑ ๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.		๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑ ๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.		๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	๐	๐	๒๔๙,๒๔๐
๙	นายภีรมย์ ราชบาเรือง	น.บ.(นิติศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑ ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.		๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.		๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๐	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	๓๙๖,๗๒๐
๑๐	นางแสงจันทร์ วิทยบูรณ์	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๔๗-๒-๐๑ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.		๔๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.		๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๐	๐	๓๗๖,๐๘๐
๑๑	จ่าสิบโทบุญมา สุวรรณศรี	ปวส.(เครื่องกล)	๔๗-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.		๔๗-๒-๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.		๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	๐	๐	๒๒๕,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นายวิบูลย์ กั้วสิทธิ์	ปวท.สูง(เกษตรวิทยาศาสตร์)	๔๗ ๒ ๐๑ ๔๘๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.		๔๗ ๒ ๐๑ ๔๘๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง		๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	๐	๐	๒๗๕,๐๔๐
๑๓	นายยุทธศักดิ์ อรรคฮัง	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	๔๗-๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชร		๔๗ ๒-๐๑-๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชร		๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	๐	๐	๑๕๒,๗๖๐
๑๔	นางประมวล สุระห้าว	คบ.การศึกษาปฐมวัย (๕ปี)	๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๒	ครู			๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๒	ครู			๐	๐	๐	
๑๕	นางสาวลำพงษ์ พาน้ำ	คบ.การศึกษาปฐมวัย (๕ปี)	๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๓	ครู			๔๗๒๐๑๖๖๐๐๖๘๓	ครู			๐	๐	๐	
๑๖	ว่าง	ผู้ดูแลเด็ก									สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมฯ			
๑๗	ว่าง	ผู้ดูแลเด็ก									สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมฯ			
๑๘	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมฯ			
๑๙	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมฯ			
	พนักงานตามภารกิจ													
๒๐	นายเกียรติศักดิ์ สุดา	ป.ตรี		ผช.นักวิชาการเกษตร				ผช.นักวิชาการเกษตร			๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๒๑	นางศิริวรรณ มาพระลับ	ค.บ.(การศึกษา)		ผช.นักวิชาการศึกษา				ผช.นักวิชาการศึกษา			๑๘๗,๓๒๐ (๑๕,๖๑๐x๑๒)			๑๘๗,๓๒๐
๒๒	น.ส.ภัททิมาพร ประเสริฐสังข์	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและ			๒๒๘,๓๖๐ (๑๙,๐๓๐x๑๒)			๒๒๘,๓๖๐
๒๓	น.ส.อินทุอร จันทวงษา	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)		ผช.นักวิชาการสาธารณสุข				ผช.นักวิชาการสาธารณสุข			๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๓๐๐x๑๒)			๑๘๓,๐๐๐
๒๔	นายยงวิทย์ ธุระพันธ์	ปวส.		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ				ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๙,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๙,๐๐๐
๒๕	น.ส.ปัติพร พิงพิลา	ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)		ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา				ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา			๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐x๑๒)			๑๔๔,๑๒๐
๒๖	น.ส.ยชวดี ไพธิลาร	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๔๐x๑๒)			๑๔๓,๒๘๐
๒๗	นายชูชาติ แสงสงคราม	ปวส. (ช่างยนต์)		ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ				ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ			๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๔๒๐x๑๒)			๑๓๗,๐๗๐
๒๘	นายพนม แท้วดี	ป.๖		ผู้มีทักษะฯ				ผู้มีทักษะฯ			๑๔๘,๐๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)			๑๔๘,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติมๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๙	นางพงศธร สีทลีไพร	ม.๖		คนงานทั่วไป	-			คนงานทั่วไป	-		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๓๐	นายสมใจ ศรีวฤทธิ์	ม.๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-		๑๘๐,๐๐๐
๓๑	นายมานพ สมบาเม็ง	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๓๒	นายกฤษกร พิมพ์ศิลา	ม.๖		พนักงานขับรถขยะ				พนักงานขับรถขยะ	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
	กองคลัง													
๓๓	นางสาวมัณฑวิกา ทองสอดแสง	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๐๗ ๒๐๕ ๒๑๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๔๐๗ ๒๐๕ ๒๑๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๙,๙๐๐ (๒๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๑,๔๐๐
๓๔	นางแสงระวี จีนตา	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๐๗ ๒๐๕ ๒๑๑๐๒ ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๔๐๗ ๒๐๕ ๒๑๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๙,๗๒๐ (๒๐๙,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๓๖๗,๗๒๐
๓๕	นางสาวจันทร์จิรา กรไชยา	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๐๗ ๒๐๕ ๔๑๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.		๔๐๗ ๒๐๕ ๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.		๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-		๒๐๓,๐๔๐
๓๖	ว่าง		๔๐๗ ๒๐๕ ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.		๔๐๗ ๒๐๕ ๓๒๐๓-๐๐๑		ปก./ชก.		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-		(ว่างเดิม)
๓๗	ว่าง		๔๐๗ ๒๐๕ ๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.		๔๐๗ ๒๐๕ ๓๒๐๒-๐๐๑		ปก./ชก.		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-		(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๘	น.ส.ยุภาวดี มาดวงห์	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ	-		๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-		๑๕๕,๖๔๐
๓๙	น.ส.จุฑามณี สุทธิประภา	ปวส.การบัญชี		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ				ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ			๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐x๑๒)	-		๑๓๘,๖๐๐
๔๐	นางสาวหยาดพิรุณ หวีไสยา	บธ.บ (คุณพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ				ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-		๑๔๙,๒๘๐
๔๑	นางสาววนิดา พรมวงห์	ปวส.การบัญชี		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง													
๔๒	นายอีวะพรรณ์ สุ่มมาตย์	วท.บ.(ช่างก่อสร้าง)	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๔๐๙,๗๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๗๒๐
๔๓	นายเจษฎา ยางเรืองรักษ์	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๙,๖๔๐
๔๔	นายสมเกียรติ พรมหาสาขา ณ สกลนคร	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชก.		๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชก.		๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)			๒๑๔,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๕	นายปัญญานุชิ บองนุช	ปวส. (อิเล็กทรอนิคส์ไฟฟ้า)	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา			-	ผช.เจ้าพนักงานประปา			๑๓๙,๖๘๐ (๑๑๖๔๐x๑๒)		-	๑๓๙,๖๘๐
๔๖	นายไชยเรือง สิงห์เสนา	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๙,๐๘๐ (๑๑,๕๙๐x๑๒)		-	๑๓๙,๐๘๐
๔๗	นายจตุพล แสงสุพรรณ	ปวส.อิเล็กทรอนิคส์	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า			-	ผช.นายช่างไฟฟ้า			๑๖๘,๕๖๐ (๑๓,๖๓๐x๑๒)		-	๑๖๘,๕๖๐
๔๘	นายอุดมศักดิ์ สิงห์เสนา	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ			-	พนักงานสูบน้ำ			๑๖๐,๗๒๐ (๑๓,๓๖๐x๑๒)		-	๑๖๐,๗๒๐
๔๙	นายสุจินดา โพลิกะ	ปวส. การโยธา	-	ผช.นายช่างโยธา			-	ผช.นายช่างโยธา			๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐x๑๒)		-	๑๓๗,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๐	นายมงคล วะลิมะนัง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป			-	คนงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๘๐,๐๐๐
๕๑	นายอีวะพงศ์ อุยสุลดี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป			-	คนงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๘๐,๐๐๐
๕๒	นายสุธี ซ้อนแสน		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๘๐,๐๐๐
๕๓	นายอองหิด แสนเมือง		-	คนงานทั่วไป			-	คนงานทั่วไป			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลวังหลวง
ที่ ๒๓๔/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลวังหลวงจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลวังหลวง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง เทศบาลตำบลวังหลวง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น

อาศยอำนาจตามความในหมวด ๒ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมากรพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายประพงษ์ ทวีสินธ์	นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง	ประธานกรรมการ
๒. จ่าสิบเอกสักขี ผ่านจังหาร	ปลัดเทศบาลตำบลวังหลวง	กรรมการ
๓. นายภราดร โคแก้ว	รองปลัดเทศบาลตำบลวังหลวง	กรรมการ
๔. นายธีระพงษ์ สุ่มมาตย์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวมัณฑริกา ทองสอดแสง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวเกตมณี วรชินา	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางสาวนริศรา สมสาร์	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังหลวง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)
(นายประพงษ์ ทวีสินธ์)
นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

ประกาศเทศบาลตำบลวังหลวง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลวังหลวง ได้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหลวงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลวังหลวง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไปกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายประพนธ์ พรีสันธิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

ประกาศ เทศบาลตำบลวังหลวง

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังหลวง

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการริหารงานบุคคล เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลและระดับตำแหน่งของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลวังหลวง เป็นเทศบาลสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาล ดังนี้

๑. สำนักปลัด ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทสบาล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

๑.๑ งานธุรการ

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ งานแผนและงบประมาณ

๑.๔ งานนิติการ

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์

๒. กองคลัง

ทางด้านบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานธุรการ

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานด้านช่างต่างๆ เช่น งานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิคงานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนั้นยังต้องวางแผน ออกแบบและควบคุมงานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานธุรการ

๓.๒ งานก่อสร้าง

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานผังเมือง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการใช้งบประมาณโครงการต่างๆ งานตรวจสอบบัญชีเอกสารเบิกจ่าย เอกสารรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๖.๒ งานควบคุมภายใน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายประพงษ์ ทวีสินธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

สำนักงานเทศบาลตำบลวังหลวง
เลขที่รับ 2578
วันที่ 1 ต.ค. 2563
เวลา 10.33

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒๑/ว ๒๗๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเสลภูมิ ที่ว่าการอำเภอเสลภูมิ
ถนนแจ้งสนิท รอ ๔๕๑๒๐

สำนักปลัดเทศบาลวังหลวง
เลขที่รับ 1474
วันที่ 1 ต.ค. 2563
เวลา

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๙๕๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิได้รับแจ้งจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นว่าเทศบาลจำนวน ๗๒ แห่ง ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มหรือการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามปริมาณงาน ภารกิจของงาน อำนาจหน้าที่ และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละสี่สิบตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุนทร วันสุข)
ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ

เรียน นายก ทต.วังหลวง
☐ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา
อ.เสลภูมิ เห็นควรแจ้ง
การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2564-2566
- ควรติเป็นต้น

(นางสาวนวิศรา ลมสาร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวเกตมณี วรจิตา)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จ.ส.อ.
(สักชี ผ่านจังหาร)
ปลัดเทศบาล
1 ต.ค. 2563

เห็นควรแจ้งผู้บริหาร

(นายประพงษ์ พรินทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง
1 ต.ค. 63

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐๔๓-๕๕๐๕๐๓

(นายภราดร โคแก้ว)
รองปลัดเทศบาล

ตนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อ.เสลภูมิ
รับที่ 829
วันที่ 30 ก.ย. 63

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ ๔๕๐๐๐

กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอทุ่งเขาหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ จำนวน ๑ ชุด
๒. บัญชีเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นว่าเทศบาลจำนวน ๗๒ แห่ง ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มหรือการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามปริมาณงาน ภารกิจของงาน อำนาจหน้าที่ และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละสี่สิบตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้เทศบาลในเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ดดังกล่าวต่อไป เสร็จแล้วให้สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม ให้จังหวัดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระชัย แสนภูวา)
ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขานุการ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ
- สจว.รอ. มีมติเห็นชอบให้เทศบาล
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564 - 2566 และแผนพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
- แจ้งเวียนให้เทศบาลดำเนินการ

(น.ส. มณีรินทร์ แสงจันทร์)
ผช.ท้องถิ่นอำเภอ
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐

(นายสุนทร วันสุข)
ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ

บัญชีเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามมติ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับที่	อำเภอ	เทศบาล	อัตรากำลังคน		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี			การดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	หมายเหตุ
			เพิ่ม	ลด	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๑		เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	-	-	๒๕.๗๔	๒๕.๔๔	๒๕.๐๕	ถูกต้อง	
๒	เมืองร้อยเอ็ด	เทศบาลตำบลปอภาร	-	-	๒๘.๑๖	๒๗.๘๒	๒๗.๔๔	ถูกต้อง	
๓		เทศบาลตำบลโนนตาล	-	-	๓๖.๕๗	๓๖.๐๐	๓๕.๔๓	ถูกต้อง	
๔	เมืองสรวง	เทศบาลตำบลคูเมือง	-	-	๓๓.๕๔	๓๓.๑๑	๓๒.๔๗	ถูกต้อง	
๕		เทศบาลตำบลเมืองสรวง	-	๒	๓๑.๗๐	๓๐.๘๓	๓๐.๒๙	ถูกต้อง	
๖	สุวรรณภูมิ	เทศบาลตำบลทุ่งกุลา	-	-	๒๖.๐๑	๒๖.๗๘	๒๗.๕๗	ถูกต้อง	
๗		เทศบาลตำบลจำปาขัน	-	-	๓๔.๐๘	๓๓.๕๙	๓๔.๔๔	ถูกต้อง	
๘	เสลภูมิ	เทศบาลตำบลท่าม่วง	-	-	๓๒.๓๙	๓๑.๖๓	๓๑.๐๗	ถูกต้อง	
๙		เทศบาลตำบลหนองหลวง	-	-	๓๔.๖๐	๓๔.๐๓	๓๓.๔๒	ถูกต้อง	
๑๐		เทศบาลตำบลพรสวรรค์	-	-	๒๘.๘๖	๒๘.๓๘	๒๗.๙๐	ถูกต้อง	
๑๑		เทศบาลตำบลวังหลวง	-	-	๓๒.๙๕	๓๒.๔๓	๓๑.๘๗	ถูกต้อง	
๑๒		เทศบาลตำบลนาแซง	-	-	๒๙.๐๐	๒๘.๕๘	๒๘.๑๕	ถูกต้อง	
๑๓		เทศบาลตำบลเมืองไพร	-	-	๒๙.๓๓	๒๘.๘๔	๒๘.๓๓	ถูกต้อง	
๑๔	หนองพอก	เทศบาลตำบลหนองพอก	-	-	๓๒.๗๘	๓๒.๒๐	๓๑.๖๓	ถูกต้อง	
๑๕	โพนทอง	เทศบาลตำบลโพนทอง	-	-	๓๔.๙๘	๓๔.๖๙	๓๔.๔๐	ถูกต้อง	
๑๖		เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	-	-	๓๐.๙๔	๓๐.๔๓	๒๙.๙๒	ถูกต้อง	
๑๗		เทศบาลตำบลแวง	-	-	๓๙.๗๒	๓๙.๑๔	๓๘.๕๖	ถูกต้อง	
๑๘		เทศบาลตำบลโคกสูง	-	-	๓๓.๐๐	๓๒.๐๐	๓๒.๐๐	ถูกต้อง	
๑๙		เทศบาลตำบลโคกกกม่วง	-	-	๓๒.๖๖	๓๑.๑๐	๒๙.๖๒	ถูกต้อง	