



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลวังหลวง
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลวังหลวง
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการ ดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลวังหลวง จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับแก้ไข เพื่อ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลวังหลวง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลวังหลวง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลวังหลวงจะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลวังหลวง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มี ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., หรือ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ จึง ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ หนังสือจังหวัดร้อยเอ็ดที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๙๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้าน การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวังหลวงจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ 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 เห็นสมควรให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ 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 โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ 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 เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

๑.) การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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 สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังหลวง ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังหลวง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ

ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ
- ปัญหาถนนเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาไม่มีตลาดจำหน่ายผลผลิตด้านการเกษตรของประชาชนในพื้นที่
- ปัญหาเรื่องทุนและความรู้ในการประกอบอาชีพ
- เกิดการอพยพแรงงาน
- การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนไม่เป็นรูปธรรม
- รายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย
- ขาดตลาดจำหน่ายสินค้ากลุ่มอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- 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

- อบรมให้ความรู้ทางด้านการดูแลสุขภาพให้แก่ประชาชน
- ให้ความรู้ และควบคุมโรคติดต่อ และโรคระบาด
- ให้บริการสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- สร้างสวนสาธารณะเพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย

๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร จากทางราชการ

- จัดให้ผู้บริหารท้องถิ่นไปอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
 - ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องบทบาท สิทธิ หน้าที่ของประชาชน
 - จัดส่งบุคลากรในสำนักงานอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
 - ส่งพนักงาน สมาชิก และผู้บริหารเข้าอบรมในเรื่องบทบาทหน้าที่ของตน
 - พัฒนาการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ให้ความรู้แก่เยาวชนในเรื่องการศึกษานอกระบบ
 - จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน
 - สร้างสนามกีฬาากลางตำบลที่ได้มาตรฐาน เพื่อใช้ในการเล่นกีฬา
๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม
 - ปลูกต้นไม้ เพื่ออนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติพร้อมทั้งปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
 - จัดหาสถานที่กำจัดขยะประจำตำบล
 - มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

นโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวังหลวงเน้นด้านแหล่งน้ำเพื่อพัฒนาอาชีพในการเกษตร เป็นการเพิ่มรายได้ของประชาชนในเขตพื้นที่สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น การพัฒนาเทศบาลตำบลวังหลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสามัคคี และเข้าใจถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหา ความเดือนร้อน และตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เทศบาลตำบลวังหลวงจึงเน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน และยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เด็กนักเรียน ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป ด้านพัฒนาอาชีพโดยให้ยึดหลักเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก Swot เทศบาลตำบลวังหลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖</p> <p>๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) การสาธารณูปการมาตรา ๑๖ (๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๔) การควบคุมดูแลอาคาร มาตรา ๒๘ ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๕) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖</p>	<p>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>- เทศบาลตำบลวังหลวง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๔๓.๒๐ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจร เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ จำเป็นต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้และงบประมาณ ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนนทำให้การสัญจรไป - มา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร หรือการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง</p> <p>- การควบคุมอาคารเป็นภาระหน้าที่หนึ่งของเทศบาล ทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ซึ่งทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน</p> <p>- การผังเมือง ปัจจุบันเทศบาลได้ร่วมประชุมพิจารณา ร่วมกับจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อกำหนดการวางผังเมืองรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขตการควบคุม การจราจรและอื่น ๆ</p>	<p><u>จุดแข็ง</u> (S:Strength)/<u>โอกาส :Opportunity</u></p> <p>๑. มีระเบียบ กฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖</p> <p>๒. มีการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้แก่เทศบาลตาม พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล</p> <p>๔. พื้นที่ทางภูมิศาสตร์เอื้อต่อการพัฒนา เนื่องจากเป็นที่ราบไม่มีภูเขาสูงทำให้การสร้างเส้นทางคมนาคมทางบกทำได้สะดวก</p> <p>๕. เป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางบกในภาคเหนือตอนบนมีเส้นทางติดต่อกับจังหวัดใหญ่ๆ เช่น ร้อยเอ็ด เชียงราย แพร่ น่าน ตาก พิษณุโลก</p> <p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/<u>อุปสรรค</u> (T:Threat)</u></p> <p>๑. มีพื้นที่กว้างถึง ๔๐.๖ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๑๘ หมู่บ้าน ทำให้มีถนนตรอก ซอย เป็นจำนวนมาก</p> <p>๒. งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๓. บุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๔. ประชาชนไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม</p> <p>๕. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จำนวนถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา</p> <p>๖. ระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๗. ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนน้ำประปาซึ่งเป็นสาธารณูปโภคที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของประชาชน</p> <p>๘. ประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ให้ความ</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>(๒๖) ตามพระราชบัญญัติ กำหนดและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๗) ให้มีการบำรุงและการ ไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗) ตามพระราช บัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖</p>		<p>ร่วมมือ ทำให้บางโครงการมีอุปสรรคจน การดำเนินการล่าช้า</p> <p>๙. ปัญหาผังเมืองและการใช้ที่ดิน ไม่มีการวาง ผังเมืองอย่างเป็นระบบ ชัดเจน</p>
<p>๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๑) การส่งเสริม การฝึกและ การประกอบอาชีพ</p> <p>๒) การพาณิชย์และการ ส่งเสริมการลงทุน</p> <p>๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๔) บำรุงและส่งเสริมการทำ มาหากินของราษฎร</p> <p>๕) ให้มีการดำเนินกิจการโรง รับจำหน่ายหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัด ตั้ง กลุ่ม อา ชี พ จดทะเบียนกลุ่มอาชีพ - ส่งเสริมและพัฒนาด้าน อาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและ ราษฎรในพื้นที่ - ส่ง เสริม และ พัช น า ผลิ ต ภ ัณ ฑ์ จา ก ก ลุ ม แม่ บ ้าน ให้ มี การพัช นารู ปแบบให้ หลาก หลาย 	<p><u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม และเลี้ยงสัตว์ ๒. มีผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งสามารถ ส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบได้ หลากหลาย ๓. มีประชากรในวัยแรงงานจำนวนมาก ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา เศรษฐกิจ ๕. มีปัจจัยพื้นฐานในการผลิตในภาค การเกษตร เช่น ข้าว พืชผักสวนครัว และ การเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		<p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้ด้อยโอกาส มักขาดความรู้ และปัจจัยในการผลิต เช่น เงินทุน ที่ดิน ความรู้ ทักษะ เครื่องมือประกอบอาชีพ ๒. ปัญหาความแห้งแล้งและขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง ๓. ปัญหาพื้นที่การเกษตรขาดความอุดมสมบูรณ์ ๔. มีการแปรรูปผลผลิต แต่ยังไม่ได้มาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีจุดเด่นและรูปแบบบรรจุภัณฑ์ยังไม่ดีพอ ๕. ประชาชนไม่มีความรู้ด้านการตลาด ๖. ระบบข้อมูล กลุ่มคนยากจน คนด้อยโอกาส ๗. ยังไม่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
<p>๕.๓ ด้านการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๔) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะสวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม 	<p>๕.๓ ด้านการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมืองน่าอยู่น่าเที่ยว Green & Clean - พัฒนาอ่างน้ำกุดปลาคุณให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว - ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว 	<p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
		<p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. ไม่มีหน่วยงานที่ดำเนินการโดยตรงเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในเขตเทศบาล ๔. การผลิตเซรามิกในแต่ละขั้นตอนเป็นความลับของแต่ละโรงงานไม่ค่อยเปิดเผย ทำให้การเข้าเยี่ยมชมไม่สะดวก ๕. ไม่มีศูนย์กลางการแสดงสินค้า และจุดพักรถ ทำให้ไม่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ๖. การกำหนดโครงการพัฒนาการท่องเที่ยวไม่มองทั้งระบบ เช่น สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ๗. ไม่มีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเมื่อมีงบประมาณจึงไม่สามารถดำเนินการได้ทันท่วงที ๘. ขาดการส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นที่เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว ๑๐. การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและต่อเนื่อง
<p>๕.๔ ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๒) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานฌาปนสถาน ๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ 	<p>๕.๔ ด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - สํารวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา ตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ - สํารวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา 	<p><u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีสถานอนามัยในพื้นที่ และโรงพยาบาลขนาดใหญ่อยู่ไม่ไกล ๒. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ๓. มี อสม. ทุกหมู่บ้าน ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า ๕. มีการรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ๖. ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๖) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>๘) ให้มีโรงฆ่าสัตว์</p> <p>๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้</p> <p>ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>- สํารวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ</p> <p>- สํารวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน</p> <p>- สํารวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกําหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาเทศบาล</p>	<p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u></p> <p>๑. เทศบาลมีบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุขไม่เพียงพอ</p> <p>๒. มีงบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่บริการสาธารณสุขน้อย</p> <p>๓. มีประชากรจำนวนมาก การให้บริการไม่ทั่วถึง</p> <p>๔. มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อยสารปนเปื้อนสู่สภาวะแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน</p> <p>๕. มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก</p>
<p>๕.๕ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p> <p>๔) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่</p>	<p>๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น</p> <p>- จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นของเทศบาล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน</p>	<p><u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u></p> <p>๑. สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก</p> <p>๒. ไม่มีภัยธรรมชาติที่รุนแรง</p> <p>๓. มีอ่างเก็บน้ำกุดปลาคุณไหลผ่านในพื้นที่</p> <p>๔. มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น</p> <p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u></p> <p>๑. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของเทศบาล</p> <p>๒. พื้นที่กว้างและมีคร่าเรือนจำนวนมากทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. อ่างเก็บน้ำกุดปลาคุณมีน้ำน้อยและเกิดการเน่าเสียในฤดูแล้ง</p> <p>๔. การพังทลายของตลิ่งอ่างเก็บน้ำกุดปลาคุณ</p> <p>๕. มีมลภาวะเป็นพิษจากการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และ อุตสาหกรรม</p> <p>๗. ไม่มีสวนสาธารณะขนาดใหญ่</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
แก้ไขเพิ่มเติม		
<p>๕.๖ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๑) การจัดการศึกษา</p> <p>๒) การส่งเสริมกีฬาตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม</p> <p>๔) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>๕.๖ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม</p> <p>- บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตเทศบาล ตำบลวังหลวง ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>- ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>- จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล</p> <p>- ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน</p> <p>- รณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน</p> <p>- การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๓ แห่ง โรงเรียนอนุบาลสังกัดเทศบาลตำบลวังหลวง จำนวน ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตเทศบาลตำบลวังหลวง จำนวน ๒ ศูนย์</p>	<p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑. มีสถานบันการศึกษาในเขตเทศบาลทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายการถ่ายโอนการศึกษาให้ท้องถิ่น</p> <p>๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นของเทศบาล และที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ</p> <p>๔. มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ</p> <p>๕. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่า</p> <p>๖. มีการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น</p> <p>๗. มีการนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑. ไม่มีงบประมาณในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาจากหน่วยงานอื่น</p> <p>๒. บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมมือพัฒนาการศึกษา</p> <p>๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ท้องถิ่นให้รู้จักอย่างแพร่หลาย</p> <p>๕. เยาวชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และไม่ให้ความสนใจในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีใน ท้องถิ่นของตน</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		<p>๖. ขาดการขยายผลชุมชนเข้มแข็งไปยังชุมชนอื่น ทำให้ส่งเสริมเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อมเท่านั้น</p>
<p>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง - ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาลให้มีความสามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว - ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น 	<p><u>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง ๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ๓. มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๔. มีงบประมาณขององค์กรเอง ๕. การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาไปตามนโยบายของผู้บริหาร ๖. มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ ๗. เจ้าหน้าที่ของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ๘. มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๙. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้สะดวกในการประสานงานกับประชาชน <p><u>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พื้นที่กว้างขวางมาก การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ๓. สำนักงานเทศบาลคับแคบและอยู่นอกเขตเทศบาลทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน เทศบาลเองและไม่สะดวกต่อประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ๔. บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ ๕. ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
		อุปสรรคต่อการบริหารจัดการ 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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังหลวง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๙

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ
เทศบาลตำบลวังหลวง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
- (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๑๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
 - (๑๖) การสาธารณสุขการ
 - (๑๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
 - (๑๘) ส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
 - (๑๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๒๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - (๒๑) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - (๒๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๒๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - (๒๕) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒๖) การผังเมือง
 - (๒๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - (๒๙) การควบคุมอาคาร
 - (๓๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๓๑) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
 - (๓๑) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร
 - (๓๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. ภารกิจรอง

- (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

๒.๑ 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 ดำเนินการตามแนวทางวิถีประชาคมหมู่บ้านเพื่อพัฒนาให้เป็นหมู่บ้านพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา และนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

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 ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลวังหลวง มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการให้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบริการประชาชน ได้อย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ 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

- ปริมาณงานที่มากและต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ งานก่อสร้าง ของกองช่าง สำหรับงานย่อยที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากได้แก่ การออกแบบเขียนแบบ การสำรวจ การควบคุมการก่อสร้าง การประมาณราคา
- ปริมาณงานน้อยและใช้เวลาในการทำงานน้อย ได้แก่ งานส่งเสริมการเกษตร และงานทะเบียนราษฎร และบัตรฯ สำนักปลัด
- ปริมาณงานที่มาก แต่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยได้แก่ งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง
- ปริมาณที่เหมาะสมกับเวลาและคนได้แก่งานอื่นๆ ยกเว้นงานส่งเสริมการเกษตร และงานจัดเก็บรายได้

ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงานสอดคล้อง กับจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายที่กำลังจะเกิดขึ้น และภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับแก้ตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับงบประมาณของเทศบาล เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและพอเพียงกับการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลวังหลวง ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังหลวง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังหลวงดังกล่าว เทศบาลตำบลวังหลวง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <ul style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่๑.๓ งานนโยบายและแผน๑.๔ งานกฎหมายและคดี๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <ul style="list-style-type: none">๑.๑ งานธุรการ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่๑.๓ งานแผนและงบประมาณ๑.๔ งานนิติการ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์๑.๑๐ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">๒.๑ งานการเงิน๒.๒ งานบัญชี๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">๓.๑ งานก่อสร้าง๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล๓.๔ งานผังเมือง	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">๒.๑ งานธุรการ๒.๒ งานการเงินและบัญชี๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">๓.๑ งานก่อสร้าง๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล๓.๔ งานผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวังหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลวังหลวง และเพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวังหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

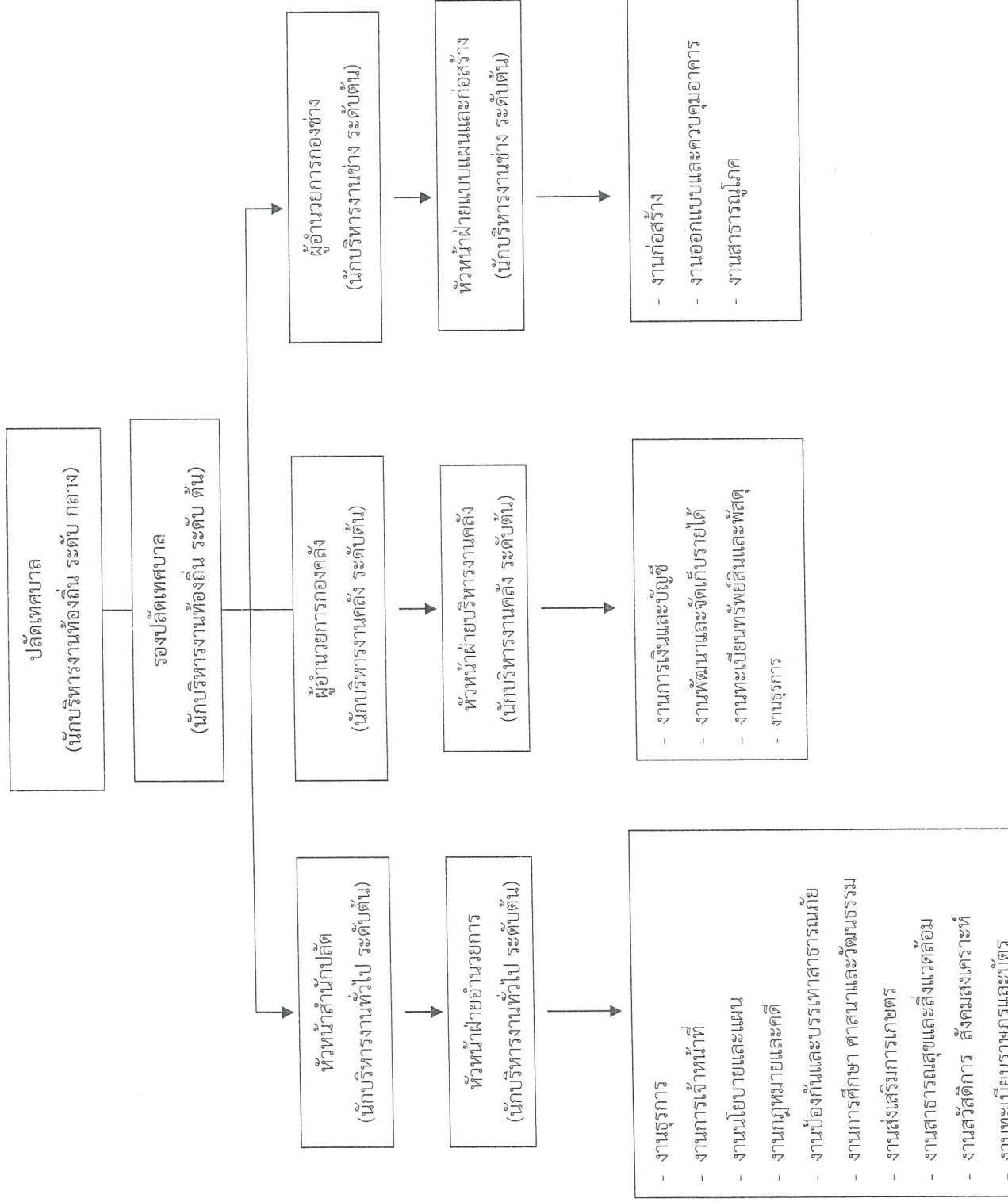
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) พนักงานเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้มีทักษะฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔) พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒				

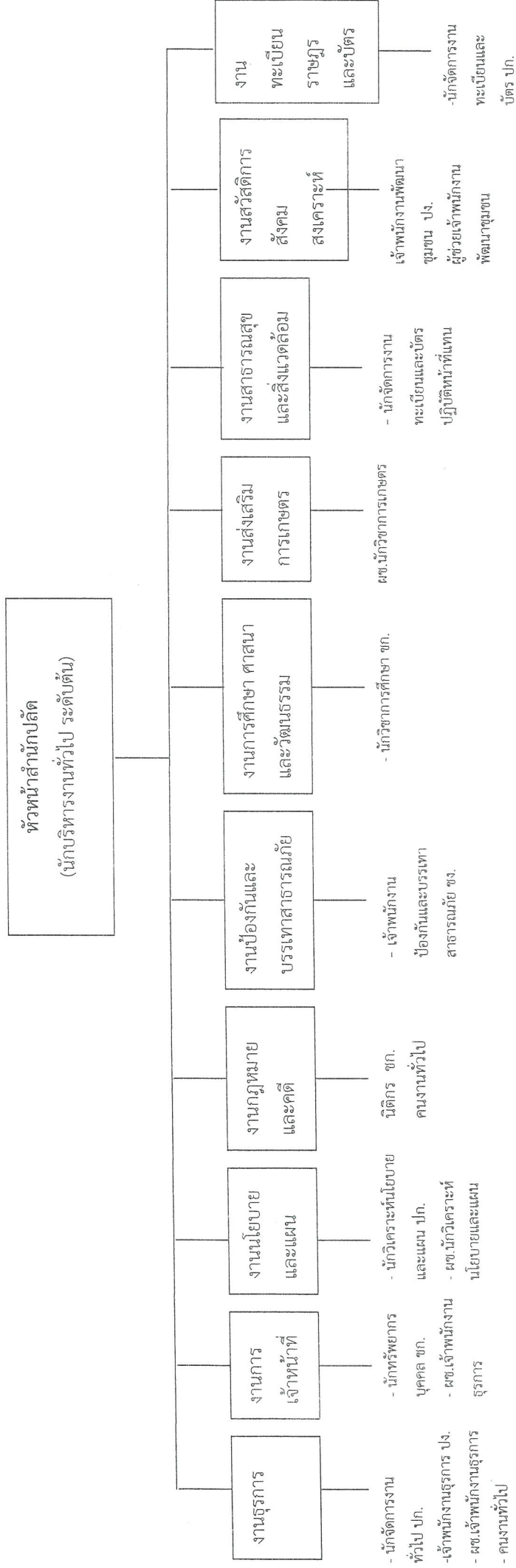
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๒๕๖๓	(๓๕,๔๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๒๕๖๓	(๓๗,๙๖๐)
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๒๕๖๓	(๒๕,๔๗๐)
๔	นักจัดการการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๒๕๖๓	(๒๒,๙๘๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๓,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๕๖๓	(๒๖,๙๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๙,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๕๖๓	(๒๑,๑๔๐)
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๕๖๓	(๑๗,๕๗๐)
๘	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๒๒๐	๑	๑	๑	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๖๔๐	๓๗๗,๗๖๐	๒๕๖๓	(๒๔,๐๑๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๕๖๓	(๒๖,๙๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๕๖๓	(๑๕,๕๗๐)
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๖๓	(๑๘,๑๕๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๑	๑	๑	๑๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕๖๓	(๒๕,๖๖๐)
๑๓	ครู	คศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๕๖๓	๐
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๐๙,๐๔๐	๑	๑	๑	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๔๔๐	๒๒๖,๒๐๐	๒๓๕,๓๒๐	๒๕๖๓	(๑๗,๔๒๐)
๑๕	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	๑	๑	๑	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๕๖๓	(๑๖,๐๘๐)
๑๖	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๙๖๐	๒๑๘,๔๘๐	๒๒๖,๓๖๐	๒๕๖๓	(๑๖,๙๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังหลวง



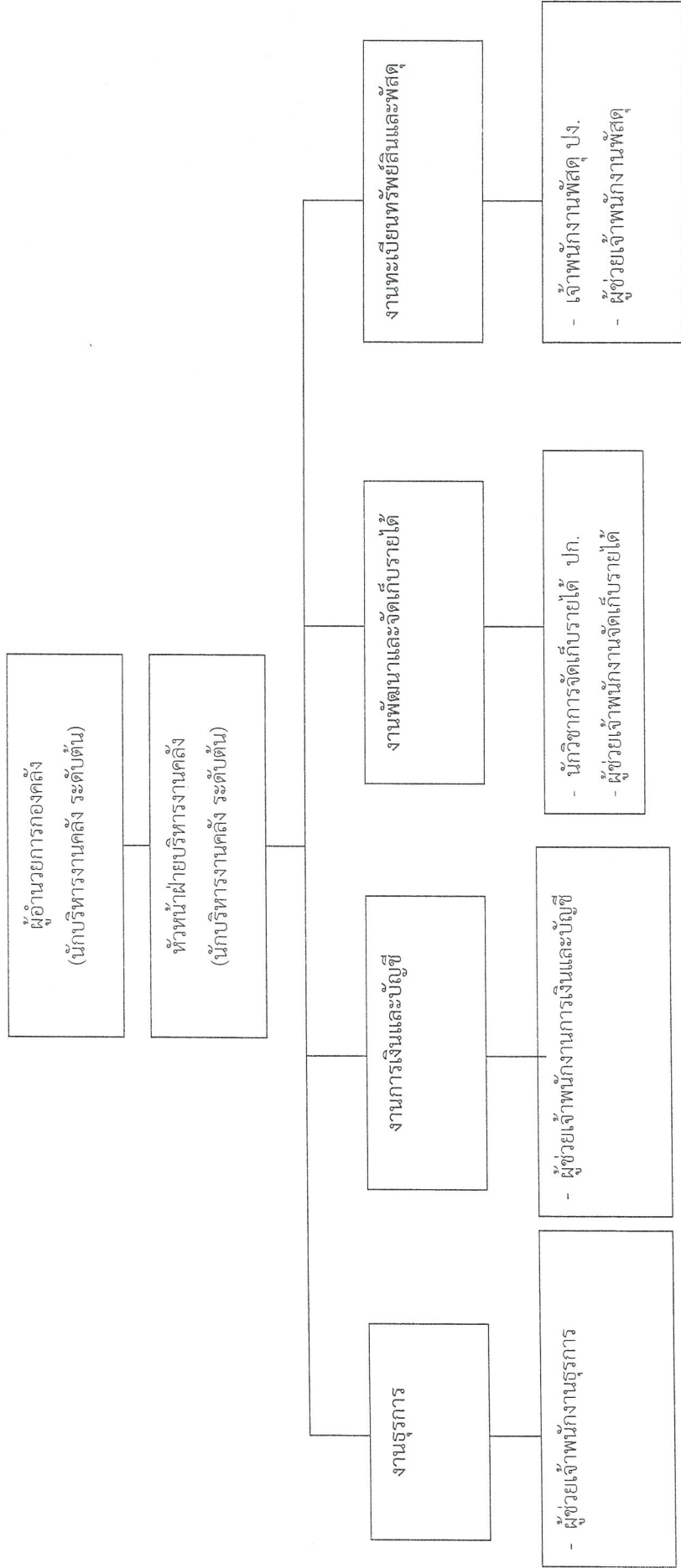
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



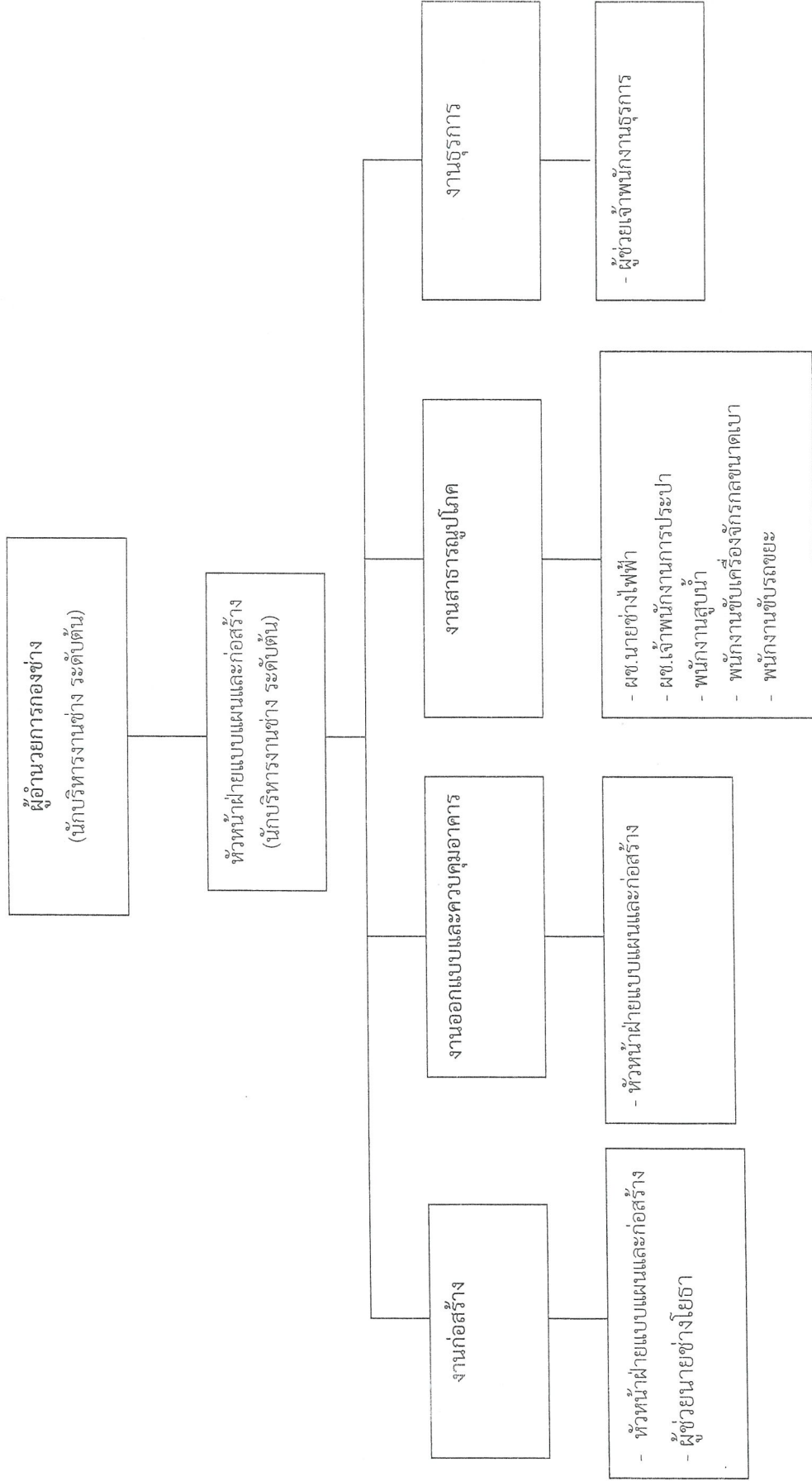
- ผู้มีทักษะปฏิบัติงานหน้าที่ก่อสร้างและช่างไม้

- พนักงานขับรถยนต์

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลวังหลวง

เทศบาลตำบลวังหลวง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ 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 การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลวังหลวง

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลวังหลวง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

.....

ตามที่เทศบาลตำบลวังหลวง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ความเห็นชอบ ไปแล้วนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งที่ ๙ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลวังหลวง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มาเพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายประพงษ์ ทวีสินธ์)
นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง



คำสั่งเทศบาลตำบลวังหลวง

ที่ ๓๗๒/๒๕๖๐

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๓ จึงแก้ไขข้อมูล การบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายประพงษ์ ทวีสินธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

เอกสารแนบท้ายคำสั่งที่ ๓๗๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐
เรื่อง การจัดบุคลากรผู้ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	
๑	พนักงานเทศบาล จำลองเอกสิทธิ์ ผ่านจังหวัด	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง
๒	นายบุญขึ้น ลำพองชาติ	น.ม.(นิติศาสตร์)	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น
๓	นางสาวกมลณี วรชินา	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น
๔	นางสะไบแพร ทศวัฒน์	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.
๕	นางสาวนริศรา สมสาร	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.
๖	นายศุภชัย ปุระณีกิติ	ศน.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.
๗	นางสาวเกื้อกุล เพ็ญวงษ์	น.บ.(นิติศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.
๘	นายภิรมย์ ราชนาเมือง	น.บ.(นิติศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.
๙	นางแสงจันทร์ วิทย์บุรณ์	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๔๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๗-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.
๑๐	สมเกียรติ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.
๑๑	นายวิบูลย์ กวีสิทธิ์	ปศ.สูง(บรรณารักษศาสตร์)	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	การขออัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	
๑๒	จำเอกพลศักดิ์ ศรีหาญ	วท.บ.(การไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและสาธารณภัย	ขง.	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและสาธารณภัย	ขง.
๑๓	นางประมวดี สุระท้าว	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย (๕ปี)	๔๕-๒-๐๒๗๖	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๒๗๖	ครู	คศ.๑
๑๔	นางสาวถิษาพัชร์ พาน้ำ	ค.บ.การศึกษาปฐมวัย (๕ปี)	๔๕-๒-๐๖๑๘	ครู	คศ.๑	๔๕-๒-๐๖๑๘	ครู	คศ.๑
	กองคลัง							
๑๕	นางสาวมณฑริกา ทองสอดแสง	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น
๑๖	นางแสงระวี จินดา	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๐๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น
๑๗	นางสาวประยูร กลางไชย	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๔๗-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.
๑๘	นางสาวจันทรีจิรา กริไชยา	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๐๓๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๔๗-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.
	กองช่าง							
๑๘	นายธีระพงษ์ สุ่มมาตย์	วท.บ.(ช่างก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น
๒๐	-ว่าง-							



จ.ส.อ. ตรวจแล้วถูกต้อง

(สักขี วัฒนจักร)

ปลัดเทศบาลตำบลวังหลวง


(ลงชื่อ)


(นายประพงษ์ ทวีสินธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

 ผู้รับรองข้อมูล

ที่	ชื่อ - สกุล พนักงานจ้าง	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	
๑	น.ส.ทิพย์วิทย์ ขจรสมบัติตรี	ศศ.บ.(เกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษา	-	-	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-
๒	-ว่าง-	-	-	-	-	-	-	-
๓	น.ส.กิตติมาพร ประเสริฐสุสังข์	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-
๔	นายสัณญชัย ผ่านภูวงษ์	ปวส.	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-
๕	น.ส.ปิติพร พิมพ์ลา	ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)	-	-	-	-	ผช.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-
๖	น.ส.ยชวดี โพธิสาร	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
๗	นายชูชาติ แสงสงคราม	ปวส. (ช่างยนต์)	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-
๘	นายพนม แห้วดี	ม.๖	-	-	-	-	ผู้มีทักษะฯ	-
๙	น.ส.ยุภาวดี มาตวงศ์	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-
๑๐	น.ส.จุฑามณี สุทธิประภา	ปวส.การบัญชี	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-
๑๑	นางสหทัยพริ้ม ศรีไสยา	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-
๑๒	นางชลธิชา เซงสูงสิงห์	ปวส.การบัญชี	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-
๑๓	นายปัญญาวุฒิ นองนุช	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า)	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-
๑๔	นายไชยเรือง สิงห์เสนา	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-
๑๕	นายสุตพล แสงสุพรรณ	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-
๑๖	นายอุดมศักดิ์ สิงห์เสนา	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-
๑๗	นายสุจินดา โพธิกะ	ปวส. การโยธา	-	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-
๑๘	นางสาวนิตดา พรหมวงศ์	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-
๑๙	นายสมใจ ศรีฤทธิ	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-
๒๐	นายมานพ สมนามเมือง	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-
๒๑	นายสุธี พิมพ์เสนา	ป.๖	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลชนิดเบา	-
๒๒	นายฤกษ์กรณ์ พิมพ์ลา	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
 (นายประพงษ์ ทวีสินธุ์)
 นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

จ.ส.อ.  ตรวจสอบแล้วถูกต้อง
 (สักดิ์ ฝนใจทหาร)
 ปลัดเทศบาลตำบลวังหลวง



สำนักงานเทศบาลตำบลวังหลวง
 เลขที่รับ 1.255
 วันที่ 4 ต.ค. 2560
 เวลา 15.54

สำนักปลัดเทศบาลตำบลวังหลวง
 เลขที่รับ 1039
 วันที่ 4 ต.ค. 2560
 เวลา 15.56

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒๑/ ๒๖๖๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 อำเภอเสลภูมิ ที่ว่าการอำเภอเสลภูมิ
 ถนนแจ้งสนิท รอ ๔๕๑๒๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เห็นชอบการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนพัฒนา
 พนักงานเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๔๙
 ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

ด้วยอำเภอได้รับแจ้งจากจังหวัดร้อยเอ็ดว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด
 (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นว่าให้เทศบาล
 ตำบลดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และพัฒนาพนักงานเทศบาล
 ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ตามที่เทศบาลรายงาน รายละเอียดตาม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย

เรียน นายอภ ทต.วังหลวง จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา

- พงษ์สิทธิ์ เมฆนทร์
 1.1 (เช่น ขอมแปลงพื้นที่ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี
 (ปีงบประมาณ 2561-2563) และแผนพัฒนาบุคลากร)

ขอแสดงความนับถือ

เรียน อภิเดช
 - อภิเดช อภิเดช
 อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครอง
 (นายสุเทพ วันสุข)
 ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ
 (นายบุญถิ่น ลำพองชาติ)
 รองปลัดเทศบาล

(นางสาวนริศรา สมสาร)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- อภิเดช
 จ.ล.อ.
 (ศิริ ผ่านวังหาร)
 ปลัดเทศบาล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
 โทร./โทรสาร ๐-๔๓๕๕-๐๕๐๓

นายประพนธ์ ทวีสินธุ์
 นายกเทศมนตรีตำบลวังหลวง

สงวนสิทธิ์ในการปกครองท้องถิ่น อ.เสลภูมิ
วันที่ 258
วันที่ 3 ต.ค. 2560



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๗๖๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ ๕๕๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง เห็นชอบการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
เรียน ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นว่า...1. ทัศนวิสัย จำนวน 10 แห่ง...ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และพัฒนาพนักงานเทศบาลถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามปริมาณงาน ภารกิจของงาน อำนาจหน้าที่ และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละสี่สิบตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ตามที่เทศบาลรายงาน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ดังกล่าวต่อไป เสร็จแล้วให้สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม ให้จังหวัดทราบ สำหรับอำเภอแจ้งให้เทศบาลในพื้นที่ ทราบและดำเนินการต่อไปด้วย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ ขอแสดงความนับถือ
- สักก.รอ. เสลภูมิ เน้นรวม
ทรงปรารถนาให้ประชาชนมีความสุข 37
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) || ลงนาม (นายศิริพันธ์ ศรีกงพลี)
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล
ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
- เน้นรวม ทด ทด ทุกแผนเลขานุการ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด
ดำรงชีพ

นางนภาพรณี กิ่งสูงเนิน
ผู้อำนวยการการเงินและบัญชี
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๙๑๐

กริช
ช่วยสุนทร วันสุข
ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ

บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามมติ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เทศบาลตำบลวังหลวง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างอัตรากำลัง				ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร					
	อัตราที่มีผู้ครองตำแหน่ง		อัตราว่าง		กรณี (รวม)		กรณี (ไม่รวม)		เงินอุดหนุนทั่วไป	
	พนักงานฯ	ลูกจ้างประจำ	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป	61	62	63	61	62	63
มี 3 กอง 2 ฝ่าย	20	-	17	5	29.85	29.38	28.92	58.06	54.69	51.71

ตำแหน่งที่ขอยุบ

-ไม่มี -

งบประมาณรายจ่ายประจำปี

- 60 = 34,096,000 บาท
- 61 = 35,800,800 บาท
- 62 = 37,590,840 บาท
- 63 = 39,470,382 บาท

ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม รวม 2 อัตรา

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา

เงินอุดหนุนทั่วไป (ระบุวัตถุประสงค์เต็ม)

จำนวน 17,396,000 บาท

